



UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE URACCAN

TESIS

Desempeño Docente en los Cursos Complementarios de Inglés de URACCAN Nueva Guinea, 2018

**Para optar al Grado de
Máster en Docencia Universitaria**

Autores:

Lic. Juan Carlos Ortiz Altamirano

Lic. Rubby Idania Cruz Cano

Tutor:

MSc. Juliana Francis Smith Kelly

Nueva Guinea, mayo, 2018

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES
AUTÓNOMAS DE LA COSTA CARIBE
NICARAGÜENSE**

URACCAN

TESIS

**Desempeño Docente en los Cursos
Complementarios de Inglés de URACCAN Nueva
Guinea, 2018**

Para optar al Grado de Máster en Docencia Universitaria

Autores:

Lic. Juan Carlos Ortiz Altamirano

Lic. Rubby Idania Cruz Cano

Tutor:

MSc. Juliana Francis Smith Kelly

Nueva Guinea, Mayo, 2018

Dedico este trabajo a:

DIOS, el motor que impulsa mi existir.

A la persona que ha sido mi respaldo imperecedero, mi esposo, Marcos Iván Martínez Jarquín.

A mi hijo, regalo de Dios, Oscar Iván Martínez Cruz.

A mi madre Amada Cano Pérez, por su amor incondicional,

A mi suegra Yolanda Jarquín López, por toda su ayuda y apoyo brindado en esta etapa de mi vida.

A mis hermanos y hermanas por el consejo y apoyo en momentos oportunos.

Rubby Idania Cruz Cano

Mi dedicación por este logro a:

Dios, fuente inagotable de mi existir,

Mi madre, mi amiga incondicional y mi modelo a seguir,

Mis bellos sobrinos, los hijos que me regaló Dios para ser el motor y la energía para seguir luchando en este largo camino.

Mis hermanos y hermanas, por su compartir, por enseñarme a ser paciente y luchar por los sueños.

Juan Carlos Ortiz Altamirano

AGRADECIMIENTOS

A Dios,
el dador de la vida,
nuestra fuerza,
nuestros triunfos,
sin ÉL no seríamos nada.

A nuestras familias,
Por su apoyo brindado en todo momento.

A nuestros docentes,
fuentes de conocimiento generoso e incondicional.

A MSc. Juliana Francis Smith,
por su acompañamiento,
compartir conocimientos y consejos,
por caminar con nosotros en esta aventura.

A Universidad URACCAN,
por formarnos como hombres y mujeres
con conocimientos y capacidades,
actitudes humanistas,
para contribuir al fortalecimiento y desarrollo
de nuestra comunidad.

RESUMEN

El presente estudio se enfocó en la Evaluación del desempeño de los docentes en los Cursos Complementarios de Inglés de la Universidad URACCAN, Recinto Nueva Guinea, primer semestre, 2018.

La metodología de esta investigación se sustentó en el enfoque mixto con predominancia en el método cuantitativo, fortalecido con técnicas cualitativas para entender el fenómeno en estudio desde una mirada más integral y tener perspectiva más precisa del tema, fue un estudio explorativo y descriptivo, se estableció a través de evaluación del desempeño docente en los cursos complementario de inglés, para este proceso se utilizaron técnicas de investigación tales como: revisión documental, en materiales impresos e información electrónica, y guía cuestionario con una escala tipo Likert, aplicado a los coordinadores de área, docentes y estudiantes.

Según los hallazgos, se obtuvieron datos muy interesantes verificando la responsabilidad de los docentes en la planificación, la organización de los aprendizajes, el sistema actual de evaluación utilizado en los cursos, los procesos de comunicación y relaciones interpersonales y de trabajo en equipo, finalmente, se identificó el nivel de motivación y su incidencia en la práctica de los docentes, de manera que se pueda mejorar la calidad de la enseñanza.

Una de las conclusiones es que las capacidades pedagógicas de los docentes son muy buenas, la mayoría brinda herramientas para que el estudiantado promueva su desarrollo personal y el de su comunidad, por medio de estrategias de motivación, sin embargo, no apuntan al desarrollo de metodologías pertinentes para facilitar el proceso de la enseñanza y el aprendizaje especialmente en las relaciones interculturales de género.

ABSTRACT

The present study was focused on the Teachers' performance in the Complementary English Courses at URACCAN University, Nueva Guinea Campus, first semester, 2018.

The methodology of this research was based on the mixed approach with predominance in the quantitative method, strengthened with qualitative techniques to understand the phenomenon under study from a more comprehensive perspective and have a more precise perspective of the subject, it was an exploratory and descriptive study, it was established through evaluation of the teaching performance in the English complementary courses, in this process research techniques were used such as: documentary review, in printed materials and electronic information, and questionnaire guide with a Likert scale, applied to the coordinators, teachers and students.

According to the findings, it was obtained very interesting information, verifying the responsibility of the teachers in the planning, the organization of the learning, the current evaluation system used in the courses, the communication processes and interpersonal relationships and teamwork, finally, it was identified the level of motivation and its incidence in the professors' practices, so that the quality of teaching can be improved.

One of the conclusions is that the pedagogical capacities of the teachers are very good, most of them provide tools for the students to promote their personal and their community development, through motivational strategies, however, those strategies do not point to the development of relevant methodologies to facilitate the teaching and learning process especially in intercultural gender relations.

ÍNDICE GENERAL

Contenido

I.	INTRODUCCIÓN -----	1
II.	OBJETIVOS-----	4
2.1.	General: -----	4
2.2.	Específicos:-----	4
III.	MARCO TEÓRICO-----	5
3.1.	Desempeño de los docentes en un salón de clases-----	5
3.1.1.	Docencia-----	5
3.1.2.	Desempeño Docente-----	7
3.2.	Cursos Complementarios-----	9
3.3.	Importancia de la planificación -----	13
3.3.1.	Planificación -----	13
3.4.	Organización de Aprendizajes según el Modelo Pedagógico de URACCAN -----	17
3.4.1.	Pedagogía en la interculturalidad con perspectivas de género -----	20
3.5.	Pertinencia de los Procesos de Comunicación en la Comunidad Universitaria-----	24
3.5.1.	Procesos de Comunicación -----	24
3.6.	¿Cómo deben ser las relaciones interpersonales de los docentes en la universidad?-----	26
3.6.1.	Relaciones Interpersonales-----	26
3.7.	El trabajo en equipo en el proceso de enseñanza y aprendizaje -----	28
3.8.	El proceso de Evaluación de acuerdo al Marco Normativo de URACCAN -----	30

3.8.1. Evaluación:-----	30
3.8.2. Evaluación de acuerdo al Marco Normativo de URACCAN -----	35
3.9. Importancia de la Motivación en el Desempeño Docente-----	35
3.10. Técnicas de mejora para el Desempeño Docente	40
3.10.1. Técnicas Psicológicas-----	40
3.10.2. Técnicas Pedagógicas: -----	42
IV. METODOLOGÍA Y MATERIALES -----	45
4.1. Ubicación de estudio-----	45
4.2. Tipo de estudio -----	45
4.3. Enfoque del estudio: -----	45
4.4. Universo -----	46
4.5. Marco muestral -----	46
4.6. Muestra -----	46
4.6.1. Selección por grupo para la aplicación del instrumento escala Likert: -----	47
4.7. Variables -----	48
4.8. Criterio de inclusión y exclusión -----	48
4.8.1. Criterios de Inclusión: -----	48
4.8.2. Criterios de Exclusión: -----	48
4.9. Fuentes y Obtención de Información -----	49
4.9.1. Fuentes Primarias: -----	49
4.9.2. Fuentes Secundarias: -----	49
4.10. Técnicas e Instrumentos -----	49
4.11. Procesamiento y análisis de la información ----	50
4.12. Delimitación del estudio-----	51
4.12.1. Delimitación del estudio:-----	51

4.13. Aspectos Éticos:-----	51
V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS ----	52
5.1. Responsabilidad del personal docente en la planificación, organización de los aprendizajes de los cursos complementarios.-----	52
5.1.1. Responsabilidad en la planificación -----	52
5.1.2. Organización de los aprendizajes-----	54
5.1.3. Capacidades Pedagógicas en el Desarrollo de la Asignatura -----	56
5.1.4. Cumplimiento y Seguimiento con los estudiantes 61	
5.2. Proceso de evaluación utilizado en los cursos complementarios -----	64
5.2.1. Retroalimentación de clases anteriores, fomentando el pensamiento crítico, libre y reflexivo	67
5.2.2. Evaluaciones más allá de conceptos-fomentan el pensamiento crítico -----	69
5.2.3. Autoevaluación y coevaluación como mecanismo de formación asimismo -----	70
5.3. Procesos de comunicación, relaciones interpersonales y trabajo en equipo de los docentes de los cursos-----	71
5.3.1. Relaciones interpersonales docente- estudiante 71	
5.4. Nivel de motivación que incide en la práctica docente de los Cursos Complementarios de Inglés.---	76
VI. CONCLUSIONES -----	81
VII. RECOMENDACIONES -----	83
VIII. LISTA DE REFERENCIAS-----	86
a. Revistas -----	86

b.	Páginas Web -----	86
IX.	ANEXOS -----	90
9.1.	Autovaloración del desempeño docente-----	90
9.2.	Valoración del desempeño docente a cargo del estudiante -----	97
9.3.	Valoración del desempeño docente a cargo del coordinador de carrera-----	103
9.4.	Guía de observación para cursos complementarios -----	109
9.5.	Organización de la planificación -----	115
9.6.	Aval del tutor -----	121

I. INTRODUCCIÓN

Universidad URACCAN enfrenta retos y necesidades relacionados con la calidad, la pertinencia o relevancia de los planes de estudios que se ofrecen a la sociedad, el equilibrio que debe existir entre las comunidades de aprendizaje, la creación y recreación de conocimientos saberes y prácticas, y la internacionalización de la educación superior en el nuevo contexto globalizado, es por ello que se propuso (año 2012) que en los planes de estudios, se incorporara la enseñanza del inglés como segunda lengua en todos sus currículos, lo que garantizaría no solo profesionales más competitivos en el mercado laboral sino también estaría contribuyendo a que el desarrollo de las comunidades de la Costa Atlántica de Nicaragua sea más efectivo, esto exige que nuestros docentes tengan que estar muy preparados especialmente en el proceso de aprender a enseñar y enseñar a aprender a nuestros docentes un segundo idioma.

Un primer trabajo relacionado con la temática del Desempeño Docente a nivel internacional titulado *“El Desempeño Profesional en la Labor Pedagógica del Docente del Programa de Formación de Grado en Gestión Ambiental (Sede Maturín)”* elaborado por Marcano (2011), tiene como elemento esencial la construcción de una estrategia para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico del docente en el Programa arriba mencionado, como respuesta a las insuficiencias observadas en los docentes, con el objeto de construir una estrategia para el perfeccionamiento del desempeño profesional pedagógico del docente del Programa de Formación de Grado en Gestión Ambiental. En cuanto al contexto institucional, solamente se hace referencia a un estudio titulado *“Situación de la evaluación del desempeño docente en la URACCAN, Recinto Las Minas”*, el que se realizó entre el año 2007 y 2008, dicho artículo científico fue elaborado por López

Aburto, Iris del Rosario y Duriéz González, Maribel, mismo publicado en Enero del 2009 por la Revista Ciencia e Interculturalidad. El estudio se enfocó en la valoración de la situación actual del desempeño docente en ese recinto. Este estudio valora la situación actual del sistema evaluativo del desempeño docente, a la vez identifica elementos característicos en el análisis a las acciones que ha asumido el proceso de evaluación practicado a docentes. La importancia de esta investigación radica en que permitirá a los líderes o responsables involucrados a realizar los cambios en el rumbo del desempeño labor docente eficaz, darle plenitud a las expectativas de innovación profesional en la comunidad estudiantil.

El presente trabajo investigativo tiene su origen en la propia relevancia del tema objeto de estudio y el interés que tendría para la misma universidad URACCAN, en el aspecto académico y social, esta tesis trata de evaluar el desempeño de los docentes en los Cursos Complementarios de Inglés de la Universidad URACCAN, Recinto Nueva Guinea, desde el punto de vista académico de manera que se pueda aportar a una mejor calidad y/o continuar creciendo en el desarrollo y formación de hombres y mujeres con conocimientos, saberes, capacidades y valores que les harán muy productivos en el contexto de la Costa Caribe y ofrecerles herramientas que les ayuden a enfrentar retos y necesidades relacionados con la calidad, la pertinencia o relevancia de los planes de estudios que se ofrecen a la sociedad, el equilibrio que debe de existir entre las comunidades de aprendizaje, la creación y recreación de conocimientos saberes y prácticas, esto exige que los docentes tengan que estar muy preparados especialmente en el proceso de aprender a enseñar y enseñar a aprender para contribuir con dicha formación profesional. Según Rodríguez (2011), la evaluación puede tomarse como un proceso que puede garantizar el mejoramiento continuo de la calidad educativa en la educación superior, de la

evaluación docente se puede dar respuestas al control y desarrollo de claustro de facilitadores del aprendizaje, para lograr las condiciones necesarias y que la universidad alcance la excelencia.

Esta investigación permitió recopilar información importante para estimular, orientar, o mejorar según el análisis de sus resultados, además este proceso de evaluación sería la garantía para optimizar o superar las dificultades y fortalecer esos logros que se hayan obtenido hasta el momento. En el marco teórico y en el análisis de los resultados se abordan temáticas importantes relacionadas a los procesos de comunicación, relaciones interpersonales y trabajo en equipo de los docentes de los cursos, el proceso de evaluación utilizado en los cursos complementarios y el nivel de motivación que incide en la práctica docente de los Cursos Complementarios de Inglés para proponer estrategias de mejora para el desempeño docente en los cursos complementarios de inglés de URACCAN.

Finalmente, el estudio fue exploratorio – descriptivo de corte transversal, bajo el enfoque mixto con predominancia en el método cuantitativo, se permitió tener una perspectiva más precisa del tema, que ayudó a clarificar y vincular los datos que se obtuvieron.

II. OBJETIVOS

2.1. General:

- 2.1.1.** Evaluar el desempeño de los docentes en los Cursos Complementarios de Inglés de la Universidad URACCAN, Recinto Nueva Guinea, primer semestre, 2018.

2.2. Específicos:

- 2.2.1.** Verificar la responsabilidad de los docentes en la planificación, organización de los aprendizajes de los cursos complementarios.
- 2.2.2.** Analizar el proceso de evaluación utilizado en los cursos complementarios.
- 2.2.3.** Valorar los procesos de comunicación, relaciones interpersonales y trabajo en equipo de los docentes de los cursos.
- 2.2.4.** Identificar el nivel de motivación que incide en la práctica docente de los Cursos Complementarios de Inglés.
- 2.2.5.** Proponer técnicas de mejora para el desempeño docente en los cursos complementarios de inglés de URACCAN.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Desempeño de los docentes en un salón de clases

3.1.1. Docencia

De acuerdo a Tobón (2013), citado en la revista estudio conceptual de la docencia socio formativa (2014), el reto mundial actual es construir y consolidar la sociedad del conocimiento con el fin de lograr la superación de los problemas que ponen en riesgo a la misma humanidad, como la violencia, la contaminación ambiental y la falta de sentido a la vida. La sociedad del conocimiento consiste en buscar, procesar, crear, adaptar y aplicar el conocimiento de manera colaborativa y solidaria para resolver los problemas en lo local con una visión global, teniendo apoyo en las tecnologías de la información y la comunicación. (p.5)

La palabra docencia proviene del latín “docens, docentis” que significa “el que enseña” y del verbo latino “docere” cuyo significado es “enseñar” (RAE, 2001).

En cuanto a la definición de la docencia Barretos (2014), plantea lo siguiente:

La docencia va más allá de la simple transmisión de conocimientos. Es una actividad compleja que requiere para su ejercicio, de la comprensión del fenómeno educativo. El sólo dominio de una disciplina, no aporta los elementos para el desempeño de la docencia en forma profesional, es

necesario hacer énfasis en los aspectos metodológicos y prácticos de su enseñanza, así como en los sociales y psicológicos que van a determinar las características de los grupos en los cuales se va a ejercer su profesión. La docencia como profesión se ubica en un contexto social, institucional, grupal e individual, de ahí que un docente no puede desconocer las relaciones y determinaciones en ninguno de estos niveles, pues no todos los obstáculos a los que se enfrenta el docente en el salón de clases se originan ahí solamente, sino que son reflejo de un problema social más amplio que repercute en la institución y por supuesto en el aula en el momento de la interacción. (p. 2)

Según el Modelo Pedagógico de URACCAN (2012), la docencia la desempeñan personas que facilitan, promueven y generan la reflexión, la discusión y la búsqueda de alternativas, son mediadores entre los nuevos conocimientos y los estudiantes, investiga y aprende con ellos, son éticos y responsables y ejecutan de manera combinada la docencia y

la investigación con sentido de justicia, respeto y solidaridad.
(p. 17)

Es importante que nunca perdamos el sentido de la docencia como vocación y compromiso personal. Estos dos aspectos forman parte esencial en el ser docente y formador. Pero debemos de tener en cuenta que la docencia es una tarea compleja que exige no solamente el querer hacerlo y gustar hacerlo, si no que exige constante formación y de muchos recursos para ejercerla adecuadamente y con calidad.

3.1.2. Desempeño Docente

Surgen muchos puntos de vista cuando se discute las características que un profesional de la enseñanza debe reunir, y salen a relucir muchas opiniones y prototipos sobre como el profesor debe ser. Sin embargo, es innegable que docente debe ser un profesional con altas cualidades y que su trabajo es de vital importancia para la comunidad y para alcanzar la calidad de la enseñanza.

El profesor Universitario es - debe ser- un profesional que realiza un servicio a la sociedad a través de la Universidad. Debe ser un profesional reflexivo, crítico, competente en el ámbito de su disciplina, capacitado para ejercer la docencia y realizar actividades de investigación. (Villar, 2004, p. 45).

Partiendo de estas características el docente pueda transmitir con eficiencia sus conocimientos y llevar a sus estudiantes a la construcción de nuevos conceptos aplicables a la realidad.

En relación al buen ejercicio de la docencia Villar (2004) continúa expresando:

Para ejercer docencia de calidad, la cual representa un desafío por ser una tarea compleja, altamente exigente y retadora, se hace sumamente necesario que quienes la ejerzan estén debidamente preparados. Una de las más acertadas respuestas a esta exigencia de calidad y excelencia es la constante formación y profesionalización del trabajo docente. (p. 47)

Por consiguiente, esta formación y profesionalización debe ofrecer al docente la oportunidad de adquirir y aplicar nuevos conocimientos para desempeñar su trabajo docente de una forma más eficiente y satisfactoria.

La práctica docente es una actividad profesional que está marcada o delimitada por un marco normativo ya sea nacional o institucional y que debe adecuarse a las realidades.

Ser un docente universitario competente desde una concepción humanista de la educación significa, no sólo ser un conocedor de la ciencia que explica, sino también de los contenidos teóricos y metodológicos de la psicología, la pedagogía y la investigación educativa contemporáneas que los capacite para diseñar en sus disciplinas un proceso de enseñanza-aprendizaje potenciador del desarrollo de la personalidad del estudiante. (González, 2000).

3.2. Cursos Complementarios

De acuerdo a la Filosofía de La Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, URACCAN (2012), es una Institución Intercultural, Comunitaria y de Servicio Público, caracterizándose por ser una organización académica regida por los elementos a saber. Cuando se refiere al concepto de universidad comunitaria, éste se inscribe en el marco del reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos y colectivos, que los pueblos indígenas y comunidades étnicas han reivindicado en el proceso de construcción de las Regiones Autónomas Multiétnicas. URACCAN se ha establecido una importante misión, y es el “Formar recursos humanos, con conocimientos y capacidades científico-técnica, actitudes humanistas, sentido del emprendimiento y la innovación, que contribuyan al fortalecimiento del sistema autonómico regional y del país”, (pp. 4,8). Para lograr esta misión, la universidad ha creado

algunos programas importantes para cumplir con la formación integral de sus talentos humanos, y uno de esos programas importantes fue la propuesta de los Cursos Complementarios de Inglés, presentada en Noviembre de 2012, por uno de los docentes de Inglés del Recinto Nueva Guinea, MSc. Ángel María Dávila, quien funda en su propuesta que:

El idioma inglés ya no le pertenece solamente a aquellos países de habla inglesa como Inglaterra, Australia, India, Canadá o los Estados Unidos por mencionar algunos. Muchos países a nivel global como China, Japón, Taiwán, Corea, países en el Medio Este, Europa y algunos países en Latinoamérica están trabajando fuertemente para que sus ciudadanos, principalmente a nivel profesional logren desarrollar competencias comunicativas en el idioma inglés y de esa forma ser más competitivos.

...La incorporación del inglés como segunda lengua en todos sus currículos garantizaría no solo profesionales más competitivos en el mercado

laboral sino también estaría contribuyendo a que el desarrollo de las comunidades de la Costa Atlántica de Nicaragua sea más efectivo. Además, los graduados y graduadas de URACCAN podrían seguir profesionalizándose a través de becas que se ofrecen a nivel internacional y que en la mayoría de los casos por el hecho de no hablar inglés estas oportunidades no son aprovechadas por nuestros profesionales costeños. Debemos de visionar a nuestros graduados y graduados yendo más allá de los conocimientos científicos que pueden adquirir solo con su idioma materno. Por lo tanto, si hay voluntad institucional y se toma como parte de la misión y visión de URACCAN graduar a sus profesionales con una herramienta lingüística como lo es el comunicarse de forma oral y escrita en inglés haría de URACCAN una casa de educación superior muy atractiva ante los ojos de nuestros pobladores a

nivel regional y nacional. (Propuesta Enseñanza de Inglés en URACCAN, 2012).

Ante esta propuesta, la universidad toma la decisión de incorporar 960 horas clases de inglés en todos los currículos de todas las carreras que ingresan a partir del año 2013, más 64 horas extras que corresponden a la preparación del examen TEFL por sus acrónimos en Inglés (Teaching English as a Foreign Language) que simplemente es la instrucción del idioma inglés para no hablantes del mismo. Esto significa, que los profesionales graduados de URACCAN, serán más competitivos en el mercado laboral y contribuirán al desarrollo más efectivo de las comunidades de la Costa Atlántica de Nicaragua, tomarán ventajas de seguir profesionalizándose a través de becas que se ofrecen a nivel internacional dirigidas a jóvenes que puedan tener dominio de un segundo idioma (el Inglés).

Actualmente, los Cursos Complementarios han sufrido cambios en su currículo, de 16 Asignaturas en los Cursos Complementarios de Inglés, que corresponden a 1,024 horas incluyendo el TOEFL Preparation, se eliminan 5 cursos, quedando al final: 11 Cursos que corresponde a 704 horas clases, lo que significa que de los cursos complementarios de inglés se eliminaron 320 horas. De acuerdo a la propuesta que se hizo ante las autoridades de URACCAN, con respecto a la implementación de los Cursos Complementarios de Inglés, se tomó en cuenta la incorporación del inglés como segunda lengua en todos sus currículos. Sin embargo, la disposición del tiempo libre del estudiantado para poder cumplir con esta carga horaria, han tenido dificultades, debido a que deben tomar las clases en su tiempo extra.

3.3. Importancia de la planificación

3.3.1. Planificación

La docencia es una actividad compleja, como lo son todas las actividades profesionales. Como tal, no podría salir bien sin una fuerte planificación, por ello la planificación se convierte en una de las principales competencias de toda profesión y en una característica esencial de un buen docente. Esto nos lleva a analizar la diferencia en el desempeño de un docente que no planifica y otro que se esfuerza por preparar y planificar las actividades que va a realizar en su clase.

Zalabalza (2003), plantea al respecto:

La capacidad de planificar constituye el primer gran ámbito competencial del docente. Diseñar y/o desarrollar el programa de nuestra asignatura es una tarea compleja; implica tomar en cuenta los contenidos básicos de nuestra disciplina, el marco curricular en que se enmarca la disciplina, nuestra propia visión de la disciplina y su didáctica, las características de nuestros alumnos y los recursos disponibles. Cuando se planifica, se convierte una idea o proyecto en un proyecto de acción. Los profesores pensamos nuestra asignatura y

trasladamos esa idea a una propuesta práctica pensando en cómo vamos a trabajar con nuestros alumnos y para ello, necesitamos conocimientos, ideas o experiencias sobre la disciplina, un propósito, fin o meta a alcanzar lo cual nos ofrece la dirección a seguir y hacemos la previsión o anticipación del proceso a seguir que deberá dar paso a una estrategia de procedimiento en la que se incluyan las tareas a realizar, la secuencia de las actividades y alguna forma de evaluación o cierre del proceso. (p. 1)

El autor González (2014), reafirma este concepto al decir que:

La planificación es la herramienta que permite al docente organizar el pensamiento y la acción, ordenar la tarea, estimular el compartir, el confrontar, ayudar a establecer prioridades, a concientizarse sobre eso que va a enseñar, sobre la distribución del tiempo. Es un proceso mental que implica una

selección y una jerarquización. Proceso mental que orienta la acción en una dirección determinada y que contempla los medios necesarios para alcanzar un fin. Planificar es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos mediante las cuales se introduce una mayor racionalidad y organización en un conjunto de actividades y acciones articuladas entre sí, que previstas anticipadamente tienen el propósito de alcanzar determinadas metas y objetivos, mediante el uso eficiente de medios y recursos escasos o limitados.

Planificar es una anticipación. La planificación didáctica es simultáneamente un proceso mental realizado por un docente y un producto de ese proceso, producto comunicable, analizable, modificable. También es organizar a través de métodos y técnicas los conocimientos, habilidades y hábitos que queremos transmitir de una generación

a otra, buscando que sean aprehendidos y puestos en práctica. (p. 5)

Sin embargo Gutiérrez (2010), plantea que planificación se concibe de la siguiente manera:

Planear es preparar las clases y cursos, es considerar las características de los estudiantes, reflexionar sobre lo que se enseña, preparar las actividades y los materiales necesarios, con ello el profesor se asegura que sus alumnos aprendan al máximo.

La planeación permite impartir buenas clases, entendiendo como buena clase aquellas en que a pesar de las dificultades y las circunstancias en las que se imparte, el profesor prevé los elementos necesarios para hacerlo lo mejor posible. La planeación “es fundamental para el éxito de la enseñanza” es un proceso de preparación previo que puede ser modificado sobre la marcha. Es

necesario planear la enseñanza para garantizar que todo alumno tenga la misma oportunidad de desarrollar al máximo sus capacidades. (p.3)

De acuerdo los artículos descritos en el Régimen Académico de URACCAN, la planificación se organiza según de manera integral, tomando en cuenta el Plan Estratégico y de Gestión de la Academia, debe ser flexible, interdisciplinaria y se debe de adecuar de en base a los requerimiento de la asignatura. (Ver Anexos, Artículos 9 – 15, Régimen Académico)

La planificación es una tarea fundamental en la práctica docente especialmente en Universidad URACCAN, pues de esto depende el éxito de la labor docente, por tanto permite organizar de manera coherente la secuencia de los aprendizajes que se quieren lograr en los estudiantes, además permite pensar en el desempeño docente, tomando en cuenta la experiencia adquirida a través de los años, a fin de mejorar para lograr una educación de calidad, integral y completa.

3.4. Organización de Aprendizajes según el Modelo Pedagógico de URACCAN

La organización de los aprendizajes según Montedoro (2014):

Son las formas como se organizan y estructuran los diferentes elementos que condicionan el proceso de aprendizaje, tales como: la clase, el proyecto y el plan integral. Por lo tanto gestionar el conocimiento y

organizar el aprendizaje desde un determinado Modelo ha de responder al contexto particular del quehacer docente tanto como a las necesidades específicas de los estudiantes involucrados. (p. 10)

Del mismo modo Zabalza (2003), expresa que:

Seleccionar buenos contenidos significa escoger los más importantes de ese ámbito disciplinar, acomodarlos a las necesidades formativas de los estudiantes, adecuarlos a las condiciones de tiempo y de recurso con que contamos, y organizarlos de tal manera que sean realmente accesible a nuestros estudiantes y que les abran las puertas a aprendizajes post-universitarios. La importancia de los contenidos se deriva no solo de sus cualidades intrínsecas, si no que están igualmente vinculadas a su presentación didáctica. (p. 5)

El modelo pedagógico de URACCAN es una herramienta en el cual está definido la forma de conducir los procesos de enseñanzas y aprendizajes, uno de las definiciones descritas

en el documento Modelo pedagógico de URACCAN cita “El modelo pedagógico. Una determinada concepción teórica en torno a cuál es el tipo de relación que se da entre la sociedad y la educación y al cómo se presentan estas relaciones.” (p. 15)

En el mismo documento encontramos que:

El proceso docente educativo diseñado debe procurar logros, avances, mejoras si se quiere, en cuanto a cualidades que resulten ser positivas en la personalidad de los estudiantes y que sean válidos para una época histórica y en un contexto determinado en cada una de estas dimensiones de la personalidad. Estos propósitos tienen cabida en lo que el informe de la UNESCO (1996), denominó los cuatro pilares de la educación a lo largo de la vida y desde los cuales debe ser pensado el sistema formativo: a) "aprender a conocer", b) "aprender a hacer", c) "aprender a vivir juntos" y d) "aprender a ser".

Según Morin (2001), el error y la ilusión acompañan los procesos de conocimiento, por esto, lo más importante es "enseñar a comprender", también describe que:

La finalidad de la educación superior de pueblos indígenas y comunidades étnicas debe ser realista y práctica, reflejar la riqueza espiritual de las cosmogonías y de las Filosofías indígenas, fuentes de sabiduría y de equilibrio armónico del ser humano con su tierra; debe ser estructurada sobre la transmisión de sistemas integrados de conocimiento holístico y enraizarse en la fuerza viva de la espiritualidad indígena, que pueda permitir el enriquecimiento de valores éticos y humanistas.” (Informe sobre el seminario sobre la educación superior y los pueblos indígenas, Comisión de Derecho Humanos, ONU, 1999)

3.4.1. Pedagogía en la interculturalidad con perspectivas de género

URACCAN (2016) en su Proyecto Educativo Institucional (PEI) establece que:

El personal docente deja de ser un depositador de conocimientos y se convierte en un facilitador, animador a la indagación permanente, buscador de interpretaciones posibles y viables, promotor de explicaciones prácticas, despertador de la voluntad del saber por medio del descubrimiento y la creatividad, mediante la resolución de problemas contextualizados. Asimismo, la labor docente, además de estar centrada en la dinámica de la interacción docente-estudiante, se inscribe en un contexto sociocultural en el cual la Universidad se concibe como un espacio para pensar, debatir y proponer proyectos y alternativas de acción. Por tanto deben ser personas:

- Que facilitan, promuevan y generen la reflexión, la discusión y la búsqueda de alternativas creativas.
- Que se convierten en un mediador o mediadora entre el nuevo conocimiento y el estudiantado y

actúa como investigador o investigadora a constante que aprende con el estudiantado.

- Que ejercitan de manera combinada la docencia y la investigación.
- Con sentido de justicia, de respeto, solidaridad
- Orientan hacia la formación humanista comunitaria y la formación de conciencia ética que establezca un verdadero nexo con la sociedad
- Que promueven la participación y creatividad
- Con competencia profesional y capacidad de incidencia en políticas locales, regionales y nacionales
- Que sistematizan y difunden ideas, conocimientos, experiencias que se generen en la vida interior de la universidad

- Con respeto y promoción de relaciones equitativas de género y generacional
- Que tienen una actitud crítica, autocrítica, analítica y honesta
- Comprometidos y comprometidas con el bienestar social, el proceso de autonomía y la misión y visión de URACCAN.

Los y las Estudiantes

Las acciones educativas de la Universidad deben apuntar al logro del perfil del estudiante de la universidad comunitaria intercultural, el cual se define en los siguientes términos ideales:

- Es una persona comprometida con su formación y aprendizaje, con una profunda formación ética, espiritual, comunitaria y social.

- Promotor y promotora del diálogo horizontal y respetuoso de los saberes ancestrales.
- Con un alto sentido de autoestima, responsabilidad, justicia, de respeto y solidaridad.
- Con actitud crítica, analítica y honesta.
- Con respeto y promoción de relaciones equitativas de género y generacional.
- Con valores culturales de arraigo.
- Orgulloso y orgullosa de la pertenencia étnica.

(pp. 50 – 51)

3.5. Pertinencia de los Procesos de Comunicación en la Comunidad Universitaria

3.5.1. Procesos de Comunicación

Cruz (2014), define este proceso de la siguiente manera:

La comunicación es un proceso complejo marcado por muchos factores (culturales, cercanía de los

interlocutores, estados de ánimo) en el que a pesar de haber diferencias entre las distintas personas existen elementos comunes que son los que permiten que se da el proceso de comunicación.

La comunicación requiere que, partiendo de determinados esquemas y experiencias, el emisor represente de manera simbólica aquello que quiere expresar, por otra parte, también el receptor partiendo de sus esquemas y experiencias previas debe codificar e interpretar el mensaje transmitido por el emisor. (p. 20)

Este autor nos lleva a tomar en cuenta que la preparación del estudiantado debe ser mejor, hay que enseñarles a ser capaces de expresarse, comunicarse y mantener buenas relaciones humanas, pues la educación y la comunicación son procesos que no pueden estar separados, ya que el proceso de enseñanza aprendizaje es un proceso interactivo y comunicativo, que hace que el aprendizaje no se facilite en un ambiente tedioso o aburrido, sino que esa comunicación interactiva es estimulante y creativa, donde el docente y el estudiante asumen las responsabilidades y construyen el conocimiento en conjunto.

3.6. ¿Cómo deben ser las relaciones interpersonales de los docentes en la universidad?

3.6.1. Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales dentro de una institución laboral son muy importantes y éstas pueden influir positiva o negativamente en el desempeño de los individuos dentro de la institución.

Benito (2006) plantea al respecto:

Uno de los factores más importantes dentro de una organización son sus miembros, que a través de las interacciones que mantienen, van creando un sistema de comunicación y tejiendo una red de relaciones, tanto formales como informales, con implicaciones en la dinámica del centro.

Del tipo de relaciones interpersonales que mantengan los miembros de la organización, del sistema de comunicación que establezcan, de la cohesión que se genere entre ellos, va a depender, en parte, su nivel de satisfacción en el trabajo.

El análisis de las relaciones interpersonales guarda una relación significativa con el nivel de satisfacción laboral, en lo que se refiere al profesorado, aunque lo podríamos generalizar a cualquier trabajo, es evidente que cuanto más agradable sea el ambiente laboral, incluyendo las relaciones con compañeros, superiores, etc, más a gusto desarrollarán sus tareas los individuos, incluso supone una buena base para seguir aprendiendo de las experiencias compartidas.

(p. 4)

Por otro lado analicemos este acápite de las relaciones interpersonales entre docente y estudiante. Según Benito (2006), enuncia que:

La relación entre profesor- alumno no es solo una fuente de satisfacción del profesor en su trabajo, si no que para el alumno puede constituir una importante fuente de apoyo y motivación y por tanto

ejercer cierta influencia en su rendimiento académico.

La calidad de la relación personal establecida entre el personal y sus alumnos ejerce sobre el aprendizaje un efecto más significativo que ninguna otra variable. Hay pruebas de que la relación personal afecta sustancialmente no solo a la retención, al recuerdo y al procesamiento, si no a la capacidad del material aprendido. (p. 5)

3.7. El trabajo en equipo en el proceso de enseñanza y aprendizaje

Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo entre profesores se considera, según López (2007), desde todos los sectores implicados como algo recomendable y muy necesario en nuestras escuelas y más aún en los salones de toda institución de educación superior. Toda la comunidad educativa que incluye estudiantes, padres, profesores, administraciones educativas y la sociedad en general, esperan resultados positivos de indudable interés para la educación en general y para la resolución de problemas concretos que pueda presentar un centro. Trabajar conjuntamente otorga un sello de calidad a la tarea realizada. (p. 17)

Trujillo, (2000) plantea un dato muy importante en relación a este tipo de procesos:

La ayuda, el compartir, el colaborar y el cooperar se expresan como norma permanente, propiciada en el quehacer de los proyectos como una interdependencia positiva, que cambia la competitividad por la construcción de buenas relaciones entre los diferentes miembros del equipo, permitiendo acceder a nuevos espacios de desarrollo cognitivo individual y grupal. (p. 15)

Desde este punto de vista se puede decir que el trabajo en grupo fomenta el diálogo, la participación, la planeación para lograr una meta, la interacción de los participantes y la puesta en común de las ideas, sugerencias que van a permitir alcanzar la meta propuesta. Además, en este proceso de interacción y comunicación los integrantes intercambian información importante, aprenden uno del otro y se fortalecen las relaciones interpersonales.

3.8. El proceso de Evaluación de acuerdo al Marco Normativo de URACCAN

3.8.1. Evaluación:

Existen diferentes autores reconocidos, quienes han creado diferentes definiciones para este término que ha sido muy utilizado en el ámbito de la educación y especialmente en el proceso de enseñanza y aprendizaje, según una publicación en Tendencias Universitarias, Aula Magna 2.0, Revistas Científicas de Educación en Red, por Ruiz (2014), hace referencia sobre conceptos de evaluación según varios autores:

Cuadro 1: Conceptos de Evaluación

Autor	Definición
Gronlund (1973)	Proceso sistemático para determinar hasta qué punto alcanzan los alumnos los objetivos de la educación.
Mager (1975)	Proceso para determinar el grado o la amplitud de alguna característica asociada con un objeto o una persona.
De La Orden (1981)	Proceso de recogida y análisis de información relevante para describir cualquier faceta de la realidad educativa y formular un juicio sobre su adecuación a un patrón o criterio previamente establecido como base para la toma de decisiones.
Lafourcade (1984)	Etapas del proceso educacional que tiene por fin comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieren

Autor	Definición
García Ramos (1994)	<p>especificado con antelación.</p> <p>Proceso sistemático de identificación, recogida y tratamiento de datos sobre elementos y hechos educativos con el objetivo de valorarlos primero, y sobre dicha valoración tomar decisiones.</p>
Rodríguez Diéguez (1998) Zabalza (2001)	<p>Proceso de recogida de información sobre un alumno o un grupo de clase con la finalidad de tomar decisiones que afectan a las situaciones de enseñanza.</p> <p>Proceso que implica como mínimo las siguientes fases: (a) recogida de información, (b) valoración de la información recogida, y (c) toma de decisiones.</p>
Castillo Arredondo y Cabrerizo Diago (2003) Rodríguez Conde (2005) De Miguel Díaz (2006)	<p>Proceso dinámico, abierto y contextualizado que se desarrolla a lo largo de un período de tiempo.</p> <p>Conjunto de procesos sistemáticos de recogida, análisis e interpretación de información válida y fiable, que en comparación con una referencia o criterio nos permita llegar a una decisión que favorezca a la mejora del objeto evaluado.</p> <p>Un proceso planificado, integral y pertinente a las competencias que se desean alcanzar. Se desarrolla a través del planteamiento de tareas o desafíos que el estudiante debe</p>

Autor	Definición
	resolver, necesitando para ello un conjunto integrado de conocimientos, destrezas y actitudes.
Díaz Barriga (2006)	Proceso mediante el cual el alumno demuestra ciertas conductas o habilidades en contexto situados. Para ello el docente debe emplear una gama variada de estrategias evaluativas, que le permitan obtener evidencias de desempeño de la competencia.
Cano (2008)	Un proceso que utiliza diversidad de instrumentos e implica a diferentes agentes, con el propósito de proporcionar información sobre la progresión en el desarrollo de la competencia y sugerir caminos de mejora.

Fuente: Ruiz (2014), Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET), Venezuela,
<http://cuedespyd.hypotheses.org/358>

Este cuadro nos presenta una escena a profundidad para apreciar las diferentes concepciones que existen sobre el concepto de evaluación, y se puede denotar que todos los autores coinciden en que la evaluación es un proceso importante y necesario en la enseñanza y aprendizaje, que valora de manera sistemática a través de la recolección de datos y análisis de los mismos, para emitir un juicio de valor que permitirá tomar decisiones en pro de mejorar dicho proceso.

Escobar (2009), plantea lo siguiente en lo que a evaluación se refiere:

La Evaluación constituye una parte consustancial en toda actividad humana con la característica dual de asumirse tanto como proceso como resultado de acuerdo con la intencionalidad y con el objeto que se evalúe.

En primer lugar los objetivos formativos constituyen una integración entre lo instructivo y lo educativo y ofrecen orientación al docente respecto a que es lo que quiere conseguirse, que deberá lograrse con los estudiantes en cuanto a nivel de conocimientos y exigencias desarrolladoras y educativas.

Por tanto evaluar es algo más que recoger datos, es además un juicio que se va formando de manera continua y cualitativa. Se precisa de una evaluación que permita, además de conocimientos y procedimientos, evaluar modelos de actuación, actitud y valores en coherencia con la concepción

ampliada de contenido descrita anteriormente. Se debe tener muy claro cuáles son los conceptos, los procedimientos, valores, competencias, técnicas y las actitudes que deben aprender los estudiantes para evaluar en coherencia con éstos. (p. 52)

Desde otra perspectiva Román & Murillo (2008) expresan:

La evaluación del desempeño docente ha de tener como propósito esencial el análisis y valoración del efecto que produce en los aprendizajes y el desempeño de los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas y socioafectivas de los profesores y profesoras, así como el ambiente relacional que estos profesionales recrean e instalan para la enseñanza y el aprendizaje. Bajo este foco, la calidad del desempeño profesional docente ha de verse reflejado principalmente en los aprendizajes y resultados alcanzados por sus alumnos. (p.4)

3.8.2. Evaluación de acuerdo al Marco Normativo de URACCAN

De acuerdo al Capítulo XXIII. De la evaluación del aprendizaje, según el Régimen Académico de URACCAN, aprobado en sesión ordinaria No. 3 – 2012 del Consejo Universitario, establece que ..., (Ver Anexos, Artículos 137 – 150).

3.9. Importancia de la Motivación en el Desempeño Docente

La motivación es un factor importante que puede originar conductas, por lo tanto puede ser diferente el nivel de la misma en cada persona, según Arias (2004) citado por Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz (2010), las teorías de la motivación más importantes se pueden asociar a tres orientaciones principales: conductista, humanista y cognitiva, esto según la Revista Española de Pedagogía (2002), la Revista instaure que:

El conductismo considera la motivación como algo que media entre el estímulo y la respuesta. Su origen reside en el impulso, no obstante hace especial énfasis en el poder motivacional de la estimulación y los refuerzos externos (motivación extrínseca).

Mientras el cognitivismo y el humanismo destacan los aspectos internos como determinantes de la

conducta. Dentro de una orientación cognitiva y de acuerdo con Martínez-Abascal (1997), se destaca la importancia del componente de expectativa. En el tema del malestar docente no tendrá las mismas consecuencias que un profesor considere que él particularmente no puede hacer nada para solucionar un conflicto (baja expectativa de eficacia personal), que el que considere que nadie puede resolver dicho conflicto (baja expectativa de resultado). En el primer caso las consecuencias emocionales, motivacionales y comportamentales serán más negativas, pudiendo sufrir estrés y malestar docente.

Los profesores que sienten una baja percepción de autoeficacia pueden evitar hacer determinadas tareas; persistiendo menos, dedicando poco esfuerzo y obteniendo bajos rendimientos; a diferencia de los docentes que mantienen un

sentimiento de autoeficacia ante lo que realizan y ponen en funcionamiento diversas estrategias que aseguran este sentimiento: la participación activa, la potenciación, la capacitación y el fortalecimiento individual y social en su tarea.

De acuerdo a Genovard y Gotzens (1990), también citados por la Revista Española de Pedagogía, analizan que las actividades que desarrollan los docentes en función del sistema motivacional en el que se encuentran, los que se denominan un sistema motivacional de la capacidad, un sistema motivacional de responsabilidad moral, un sistema motivacional de dominio de la tarea. (p. 3)

Genovard y Gotzens expresan que en un sistema motivacional de la capacidad, para el docente es importante mantener la propia autoestima, esto quiere decir que el docente intentará mostrar lo que sabe, busca mantener el control de la clase y de hecho buscará no poner de manifiesto lo que no sabe, aunque no esté de acuerdo con los objetivos importantes del proceso de enseñanza. Por otro lado, el docente tiene poco interés de establecer contacto con el estudiantado o una relación interpersonal con ellos, lo que les impide la oportunidad de tomar algunas iniciativas. En este sistema motivacional de la capacidad, los docentes se inhiben, hay un autoritarismo y una rutina que les permite tener más control de la situación de manera negativa (Blasco, Fernández-Castro, Doval, Moix, Rovira y Sanz, 1999).

Sureda (2002), explica que el sistema de responsabilidad moral, el profesor se siente responsable del alumnado y de

su formación y tiende a autoculpabilizarse cuando algo no funciona a como se ha planeado, por ello, éste docente es riguroso y dependiente del cumplimiento de lo que debe de hacer, esto tiene algo muy positivo para el estudiantado, pues se presenta en el polo positivo para él, al recibir ayuda del docente, por otro lado, lo negativo se presenta cuando el docente se vuelve muy sobreprotector, aumentando la dependencia de los estudiantes hacia él, acrecentando el síndrome de malestar en el docente. (p. 6)

Finalmente, el mismo autor se refiere al sistema motivacional de dominio de la tarea favorece que el profesor:

Se centre en el logro de los objetivos propuestos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por consiguiente, la preocupación por su propia capacidad o el cumplimiento de lo que ha de hacer son únicamente instrumentos para conseguir la formación del alumno. En este caso las decisiones de los profesores no están basadas sobre el coste de la autoestima, aunque también se tienen en cuenta las probabilidades de éxito unidas al planteamiento para conseguir un determinado objetivo de aprendizaje dentro de un nivel organizativo escolar. (idem)

Los sistemas anteriores nos presentan un tipo de motivación que tratan de asegurar el cumplimiento de, en este caso de la Universidad URACCAN, la ejecución de las intervenciones educativas en el aula de clases, bajo una cultura de colaboración, inclusión, interculturalidad y búsqueda en consenso de las soluciones que cambiarán las situaciones negativas en positivas. De allí, la importancia de la motivación docente, pues se busca atender las diferentes problemáticas que enfrentan en el aula de clases, se ayuda y se evita el malestar docente, fomentando un clima de comunidad educativa, permitiendo al maestro o futura maestro reconocer la necesidad de no depender de un único elemento, sino de la interacción dinámica de todos los elementos actuantes, que según la filosofía de URACCAN (2012), el proceso de enseñanza y aprendizaje debe estar diseñado para la búsqueda de logros, avances, mejores y propósitos para los pilares de la educación integrada en un aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y a aprender a ser.

La motivación puede contribuir a aumentar la competencia profesional y personal, esto significa que las habilidades de escucha, habilidades asertivas, de autocontrol y habilidades de resolución de conflictos, son aprendizajes importantes para los docentes, si se quiere eficacia y calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, optimizando la satisfacción de los docentes, por ende, se debe de motivar al educador, creando situaciones y ambientes en donde pueda comunicar y contrastar esas experiencias y problemáticas que enfrentan para el propio bienestar de los mismos para alcanzar lo que se denomina:

Una verdadera democratización de la educación
reduciendo las barreras económicas, lingüísticas, de
género y generacionales, tecnológicas y culturales

que han impedido la accesibilidad a procesos y programas de formación en diferentes niveles, fundamentalmente a la educación superior, de parte de los pueblos indígenas, Afro descendientes y comunidades mestizas. (p. 9)

3.10. Técnicas de mejora para el Desempeño Docente

Sureda, publicó en La Revista Española de Pedagogía año LX, N° 221 (2002), dos técnicas de mejora para el desempeño docente, las que se denomina de la siguiente manera:

3.10.1. Técnicas Psicológicas

De acuerdo con Polaino-Lorente (1982), Mckay (1988) y Ortiz (1995), las propuestas de intervención psicológicas presentadas dentro de un contexto de ayuda para paliar el malestar docente son:

- el aprendizaje de destrezas en situaciones simuladas,
- el entrenamiento en resolución de problemas,
- la inoculación de estrés y
- la intervención en desensibilización sistemática.

Estas técnicas ponen el énfasis en la mejora de la respuesta conductual, cognitiva y afectiva del docente en la situación instruccional.

La técnica de inoculación al estrés, en este caso la más global, utiliza la simulación para presentar a los profesores, de forma graduada, situaciones conflictivas ante las que han de elaborar y representar una respuesta, frente a los colegas que actúan como alumnos.

El entrenamiento se estructura en distintas fases:

Una primera es el modelado: en la que se introducen los objetivos del entrenamiento y se dan orientaciones generales sobre cómo el docente debe afrontar las situaciones conflictivas.

Una segunda es la de ensayo autoinstruccional en la que, tras la preparación de la estrategia a desarrollar, el profesor ha de ejecutarla ante la clase, compuesta de compañeros suyos que están representando el papel de alumnos. Actuación que será grabada en vídeo para su posterior reproducción y análisis.

Una tercera fase denominada aplicaciones generalizadas en la que, analizando la reproducción de la grabación, se trata de que todos los participantes comenten cómo los actores han desarrollado determinadas habilidades sociales. El análisis grupal permitirá mejorar las estrategias utilizadas en la escena representada.

Es importante en este sentido, que el supervisor oriente al grupo acerca del tipo de juicios a emitir, aclarando que no se trata, de hacer juicios valorativos sobre la eficacia del profesor, sino de centrarse en el análisis de las destrezas utilizadas. Con este tipo de entrenamiento se trata de ayudar al profesorado a identificar su propio estilo docente, a analizar los factores relevantes de las interacciones didácticas, y a reflexionar sobre cómo mejorar las propias destrezas, analizando su propia práctica e imitando también las destrezas utilizadas por los compañeros.

3.10.2. Técnicas Pedagógicas:

Entre las técnicas pedagógicas enfatizar la importancia de las actividades cooperativas entre los profesores (Johnson, Johnson y Holubec, 1999), destacando la investigación-acción.

Esta actividad permite mejorar la incomunicación y el aislamiento en el que algunos profesores se encuentran y es gran portadora de malestar. Es imprescindible favorecer la cooperación entre los profesores, como así se pretende desde los grupos de aprendizaje de investigación-acción. El objetivo es crear situaciones en las que el docente pueda comunicar y contrastar las propias experiencias y problemáticas con otros compañeros de trabajo que se enfrentan a dificultades similares. Este aspecto favorece un análisis de las tensiones existentes, así como de las estrategias posibles para su resolución.

El autor Ortiz (1995) indica dos principios básicos para la efectividad de los grupos de aprendizaje (véase más información en Abraham, 1987):

- 1. Principio de clima permisivo:** es la garantía de aceptación incondicional de todos sus miembros y expresiones. Se trata de que el grupo llegue a crear un campo intersubjetivo de cooperación e intimidad desde el que construir la autorrealización personal y colectiva. Los temores deben diluirse en el clima de permisividad que el grupo garantice Principio de fluidez de la situación grupal (y principio de autoexperimentación). En este caso las ideas y sentimientos exteriorizados de manera libre serán analizados e interpretados por parte del mediador y del grupo, de forma que se irá dando posibles vías de solución de acuerdo con las técnicas de resolución de conflictos.

Los grupos de aprendizaje permiten la liberación de la imagen idealizada, provocando una disminución de la culpabilidad y frustración personal. La experiencia formativa en equipo hace que se renueve el interés por la enseñanza y la satisfacción profesional. No obstante la conformación de grupos de aprendizaje, como estrategia para combatir el malestar docente, requiere de un mediador que dinamice y promueva su desarrollo. En este caso es necesario la figura del asesor externo e interno a la comunidad educativa que permita coordinar esta propuesta de intervención.

Otros profesores si se encuentran en una situación de inestabilidad emocional o psicológica, necesitan acudir a un profesional adecuado que permita una asistencia a nivel psicológico. El tipo de tratamiento puede ser individual o grupal, en la mayoría de ocasiones se basa en un entrenamiento en técnicas de relajación y autocontrol que permitan superar las situaciones estresantes.

2. Medidas complementarias si se ha tenido una situación de estrés:

Por otra parte, la administración educativa debería establecer medidas complementarias a los docentes que han pasado por una situación de estrés, tales como facilitar puestos alternativos a la docencia dentro del sistema educativo, en los que no sea necesario mantener una relación directa con los alumnos (en administración, biblioteca, etc), de forma que temporalmente desempeñen este trabajo. En este sentido, tal como apunta Sandoval (2001), no se ha hecho gran cosa. Estas medidas serán útiles y necesarias siempre que vayan acompañadas de una acción preventiva sobre el origen de los riesgos que comportan ciertas condiciones laborales docentes.

Lograr el bienestar del docente no es una utopía si nos proponemos construir su viabilidad, paso a paso, con

estrategias concretas, sin propuestas ilusorias ni fatalistas. Con una información que lo garantice.

Para sintetizar lo que define una docencia universitaria de calidad Zabalza (2014: 77), define diez rasgos importantes:

1. Un buen diseño y planificación de la docencia dándole un sentido formativo (no burocrático).
2. Una buena organización de las condiciones generales del ambiente de aprendizaje.
3. La selección de contenidos pertinentes, relevantes, interesantes, útiles y proporcionados.
4. Disponer de buenos materiales didácticos –Guías, dossiers, información complementaria, que faciliten el aprendizaje autónomo de los estudiantes.
5. Aplicar una metodología coherente, variada y efectiva.
6. Sacar buen partido de las TIC
7. Mantener las buenas tutorías, y en general, una atención personalizada a los estudiantes.
8. Desarrollar estrategias de colaboración con los colegas.
9. Sistemas de evaluación adecuados.
10. Previsión de mecanismos de revisión del proceso docente.

IV.METODOLOGÍA Y MATERIALES

4.1. Ubicación de estudio

Esta investigación se realizó en el Recinto URACCAN Nueva Guinea, en municipio de Nueva Guinea, Región Autónoma Costa Caribe Sur, Nicaragua.

4.2. Tipo de estudio

Fue un estudio explorativo y descriptivo, se estableció a través de evaluación del desempeño docente en los cursos complementario de inglés del fenómeno en estudio, de acuerdo a la operacionalización de variables y según el tiempo que se realizó el estudio es de corte transversal, primer semestre, 2018.

La metodología utilizada permitió analizar y valorar los factores que incidieron en el desempeño docente que imparten en los cursos complementarios de inglés en el proceso de enseñanza aprendizaje.

4.3. Enfoque del estudio:

Este estudio se sustentó en el enfoque mixto con predominancia en el método cuantitativo, para responder al planteamiento del problema que se analizó, vinculando datos de ambos enfoques en el mismo estudio que respondió a la solución del problema en cuestión y que permitió un análisis más profundo, visto desde la perspectiva cuantitativa, fortalecido con técnicas cualitativas para entender el fenómeno en estudio desde una mirada más integral y tener una representación más precisa del tema, clarificar y considerar la vinculación de los datos que se produjeron en la realización de esta investigación, para explicar mejor el comportamiento de una variable que se requirió aplicar.

4.4. Universo

El universo de estudio fueron todos los docentes de inglés que imparten clases en URACCAN y todos los estudiantes que están tomando los Cursos Complementarios de Inglés, además de todos los coordinadores de área del Recinto Nueva Guinea.

4.5. Marco muestral

Para determinar el marco muestral se tomaron en cuenta a los 20 docentes que imparten clases en los programas y niveles de los Cursos Complementarios de inglés, de los cuales 8 son mujeres y 12 son varones.

Se aplicaron los instrumentos a coordinadores de áreas Ciencia de la Educación y Humanidades, Ciencias Económicas e Informática, Área de Recursos Naturales y Medio Ambiente, Ciencias de la Construcción y Ciencias de la Salud, total a 5 personas, 4 hombres y 1 mujer y al estudiantado que reciben clases en los cursos antes mencionados.

4.6. Muestra

Se trabajó con una muestra de 45 % de docentes seleccionados por conveniencia, que laboran impartiendo clases en los Cursos Complementarios que corresponde a 9 docentes, 4 mujeres y 5 hombres, los coordinadores de áreas fueron el 100% y el estudiantado se tomó por grupo, el que se seleccionó por conveniencia de acuerdo a la lista proporcionada por la oficina de registro y se les aplicó el instrumento de investigación.

4.6.1. Selección por grupo para la aplicación del instrumento escala Likert:

Tabla N° 1. Cantidad de personas seleccionadas

No.	Carrera a la que pertenece	Docente	Estudiante	Total
1	Licenciatura en Cultura Física	1	5	6
2	Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánica	1	21	22
3	Ingeniería Civil I Año	1	13	14
4	Ingeniería Civil III Año	1	8	9
5	Ingeniería Agroforestal	1	9	10
6	Ingeniería en Zootecnia	1	5	6
7	Licenciatura en Enfermería Intercultural	1	6	7
8	Licenciatura en Administración de Empresas	1	5	6
9	Licenciatura en Contabilidad Pública y Auditoría	1	5	6
Total		9	77	86

De las 5 áreas académicas se seleccionaron nueve carreras las cuales se detallan en la tabla N° 1. De estas nueve carreras fueron seleccionados por conveniencia 77 estudiantes a quienes se les aplicó el instrumento escala Likert. De estos 77 estudiantes 45 son mujeres y 32 son hombres.

4.7. Variables

Las variables que comprendió esta investigación fueron: desempeño docente en los cursos complementario, con los indicadores responsabilidad docentes en la planificación, organización, comunicación, relaciones interpersonales, motivación y propuestas de estrategias para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

4.8. Criterio de inclusión y exclusión

4.8.1. Criterios de Inclusión:

- Se tomaron en cuenta únicamente a los docentes que estuvieron impartiendo los cursos complementarios a las diferentes carreras de la universidad.
- Los estudiantes seleccionados fueron todos aquellos que estuvieron tomando los cursos complementarios de inglés de cualquier modalidad.
- Los coordinadores de las áreas de Ciencias de la Educación, Ciencias Económicas e Informática, Ciencias de Recursos naturales y medio ambiente, ingeniería civil, medicina veterinaria y enfermería.

4.8.2. Criterios de Exclusión:

- Se excluyeron a todos los docentes que no eran de inglés y que no estuvieron impartiendo clases en los cursos complementarios de inglés.

- A los estudiantes que no estuvieron tomando ningún curso complementario o que no estuvieron activos en los cursos.
- Coordinadores de otras áreas que no estuvieron relacionados a la academia
- Secretaría Académica y Vicerrectoría

4.9. Fuentes y Obtención de Información

4.9.1. Fuentes Primarias:

Se refiere a toda la información que se obtuvo a partir de la aplicación de los instrumentos que proporcionaron datos importantes y que permitieron obtener los resultados esperados en esta investigación, dichos instrumentos se mencionan en el acápite 4.10.

4.9.2. Fuentes Secundarias:

Es toda la documentación que contiene información original de donde se ha obtenido la información para la construcción del marco teórico para este estudio, tales como libros, tesis, monografías, artículos de revista, manuscritos, archivos de informes institucionales y la producción documental electrónica de calidad obtenida de las bases de datos electrónica de la universidad, todo lo que permitió recaudar información de primera mano.

4.10. Técnicas e Instrumentos

Para este proceso se utilizaron técnicas de investigación tales como: revisión documental, en materiales impresos e información electrónica, y guía cuestionario con una escala tipo Likert, que consiste en emitir una valoración cuantitativa frente a cada aspecto abordado en la guía. El menor puntaje es 1 y el mayor es 3, donde 1=No cumple, 2=cumple

parcialmente y 3=Cumple totalmente. En el espacio cualitativo, se pudieron sustentar narrativamente el porqué de la valoración, (está diseñado para aquellos ítems donde el docente no logra el mayor puntaje) de esta manera además de emitir un valor numérico, se aportó a la investigación una evaluación formativa que permitió tener las herramientas necesarias para la toma de decisiones que podrían ser muy útiles para el estudio.

Esta técnica se aplicó al docente que se hizo su autoevaluación del desempeño. También se aplicó a los y las coordinaciones de área para hacer la evaluación docente de igual al estudiantado.

4.11. Procesamiento y análisis de la información

- Para el procesamiento y el análisis de la información, se utilizó el Sistema Estadístico SPSS, especialmente para el análisis de guías de cuestionarios de escala Likert.
- El programa de Microsoft Word, para el análisis de los resultado de la información .
- El programa Excel, para corroborar el análisis estadístico y la elaboración de las gráficas de análisis de los instrumentos que arrojaron los promedios y porcentajes.
- El programa de Power Point, para la elaboración de las diapositivas y presentación del reporte final de la investigación.

4.12. Delimitación del estudio

4.12.1. Delimitación del estudio:

Este estudio se llevó a cabo en la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense, URACCAN, Recinto Nueva Guinea, en el primer semestre del año lectivo, 2018.

4.13. Aspectos Éticos:

Se mantiene en anonimato por respeto a las personas que brindaron información valiosa para el desarrollo de la presente investigación y los resultados se utilizaron únicamente para fines académicos.

V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Responsabilidad del personal docente en la planificación, organización de los aprendizajes de los cursos complementarios.

5.1.1. Responsabilidad en la planificación

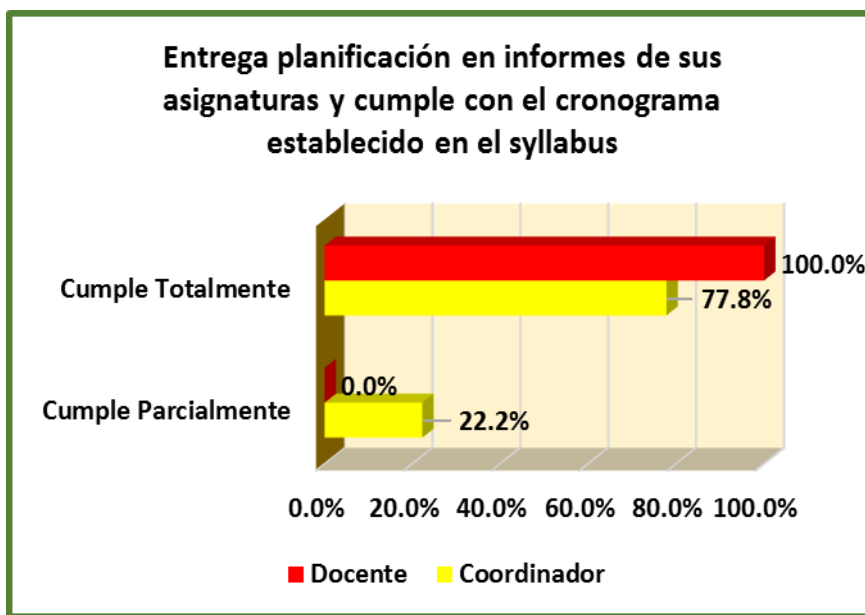
De acuerdo a la valoración que emitieron los coordinadores de área y docentes de los Cursos Complementarios, se pudo constatar la responsabilidad en la planificación y organización de la asignatura.

De acuerdo a los coordinadores de área, los facilitadores generalmente cumplen con los requisitos adquiridos con la entrega de la planificación de su asignatura, los informes y el cumplimiento del syllabus aunque algunos de ellos no los entregan en tiempo y forma. Uno de los coordinadores de área expresó “generalmente el docente cumple con los compromisos adquiridos en el contrato laboral y con la coordinación, sin embargo, algunos de los docentes tienden a ser olvidadizos”. (Informante Clave, López, 12 de Marzo, 2018)

Algunos docentes señalan que el primer día de clases es esencial para la presentación del syllabus a los estudiantes, tal como lo afirma una docente “el primer día de clases le presento a mis alumnos las unidades, cómo voy a evaluarlos y el tiempo de duración del curso, siempre envío mi syllabus y planes tres días antes del encuentro al coordinador de área” (Informante clave Jirón, 10 de Marzo, 2018).

La Figura No. 1 corresponde con la información que proporcionaron los informantes anteriores para constatar con los datos estadísticos vinculados con la información cualitativa.

Figura No. 1

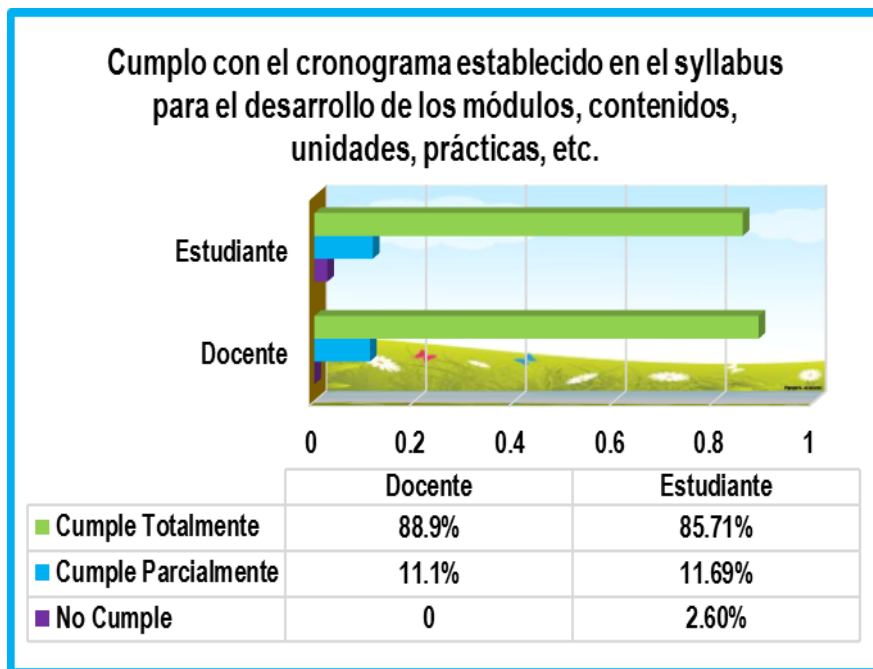


Fuente: Creación Propia, 2018.

Así mismo, el estudiantado participante del estudio, expresa que sus docentes cumplen con la orientación de presentar su syllabus en el primer día de clases, además de presentar la propuesta de evaluación del curso, los planes de práctica en caso que la asignatura lo requiere, las guías complementarias que se vaya a desarrollar y consensuar esas propuestas con ellos mismos.

González (2014), reafirma este proceso de la planificación que llevan a cabo los docentes de los Cursos Complementarios, él expresa que es la herramienta que permite al docente organizar el pensamiento y la acción, ordenar la tarea, estimular el compartir, el confrontarse asimismo, ayudar a establecer prioridades, a concientizarse sobre eso que va a enseñar, sobre la distribución del tiempo.

Figura No. 2



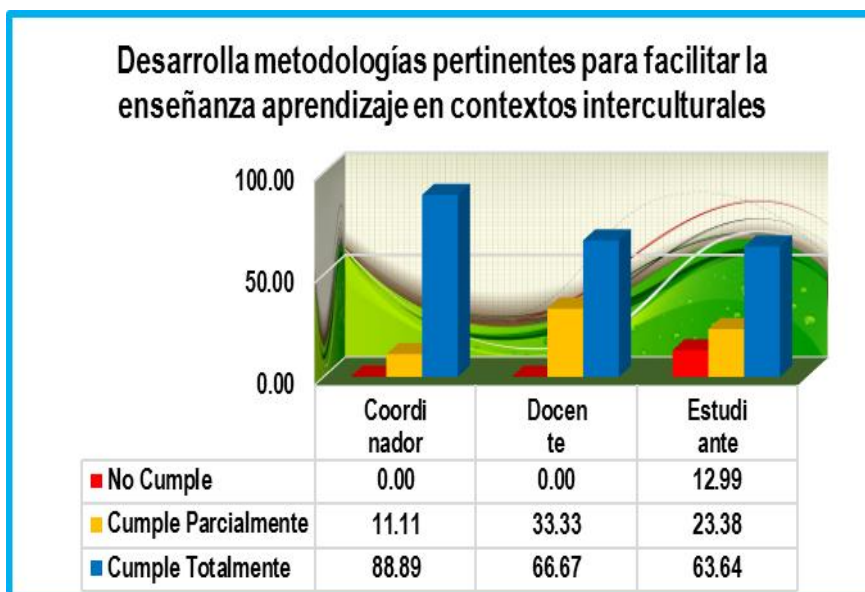
Fuente: Creación propia, 2018

5.1.2. Organización de los aprendizajes

En la organización de los aprendizajes, los docentes establecen y socializan con los estudiantes, las normas y procedimientos para una buena convivencia en el grupo, sin embargo, poco se identifican los objetivos conceptuales, actitudinales y procedimentales, que según el Régimen Académico de URACCAN se deben plasmar, enfocados a desarrollar metodologías pertinentes para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, especialmente en las relaciones con perspectiva intercultural de género y en los contextos interculturales en los que la universidad se desarrolla. Según Montedoro (2014) expresa que estos dos elementos importantes (la planificación y organización de los aprendizajes) son las formas como se organizan y

estructuran los diferentes elementos que condicionan el proceso de aprendizaje, tales como: la clase, el proyecto y el plan integral, por ello es imprescindible acomodarlos a las necesidades formativas de los estudiantes.

Figura No. 3



Fuente: Creación propia, 2018

Según el Proyecto Educativo Institucional (2016), las acciones educativas de la Universidad comunitaria intercultural deben apuntar al aprendizaje y preparación del estudiante logrando que tenga un alto sentido de autoestima, responsabilidad, justicia, de respeto y solidaridad, con una actitud crítica, analítica y honesta, sobre todo con respeto y promoción de relaciones equitativas de género y generacional, fortaleciendo sus valores culturales de arraigo.

5.1.3. Capacidades Pedagógicas en el Desarrollo de la Asignatura

Dentro de las capacidades pedagógicas que el profesorado participante del estudio poseen son: fijar la atención de los estudiantes al momento de orientar sus clases presenciales, brindar herramientas al estudiantado para promover su desarrollo personal y el de su comunidad, mediante el uso de medios tecnológicos en la producción de audios y videos cortos, conversaciones que suelen darse en la vida real, para hacer reflexiones y diálogos entre sí.

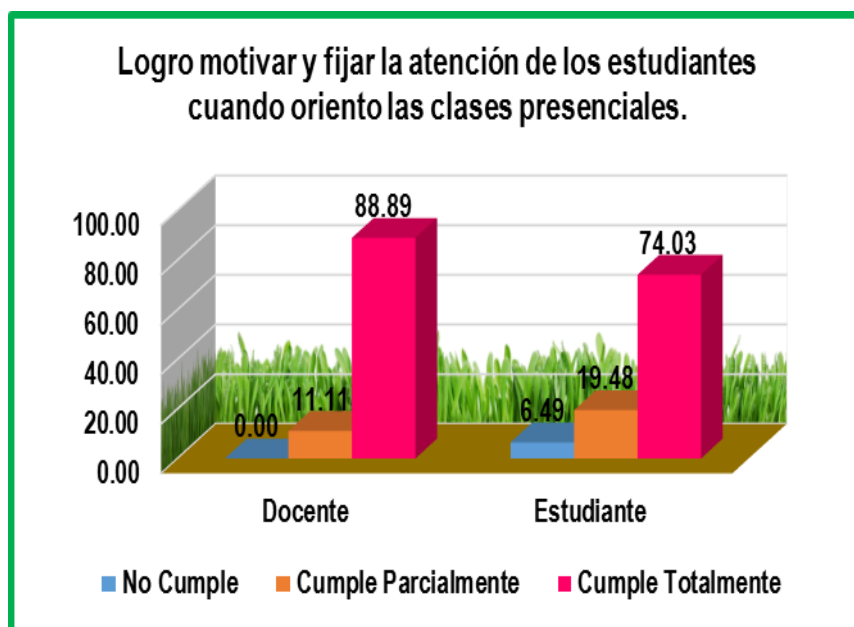
Algunos estudiantes expresan que: “nunca ha habido problemas en el salón, ponemos mucha atención y nadie hace relajo”, “necesitamos que el docente sea más dinámico”, “el docente se expresa con seguridad, pero en ocasiones es muy aburrido”, “utiliza dinámicas”, “que la clase sea más práctica, que teórica”, “la docente es dinámica y se expresa con seguridad”, “poco dinámico y es aburrido”, “la clase se considera muy normal, porque no realizamos actividades que nos motiven” “No, porque se burla de nuestras capacidades”, “Él no da tiempo para las actividades y no le importa si terminamos”, “Durante la clase se comporta de manera arrogante”, “Tienen demasiada petulancia y todo lo hace temporalizado”, “la clase es muy mecánica”. (Informantes claves, 20 Marzo, 2018)

Con lo expresado por los estudiantes, Sureda (2002) se refiere al sistema motivacional de dominio que favorezca al profesor para asegurar el cumplimiento de la ejecución de las intervenciones educativas en el aula de clases, bajo una cultura de colaboración, inclusión, interculturalidad y búsqueda en consenso de las soluciones que cambiarían las situaciones negativas que expresa el estudiantado hacia ciertos docentes en situaciones positivas, se hace necesario retroalimentar a los docentes nuevos, dar acompañamiento y motivarles en las reuniones con los demás docentes,

hacerles partícipes de investigaciones que permitan conocer las problemáticas que se presentan en el aula de clase y que él mismo sea el investigador, y permita reflexionar sobre su desempeño.

Benito (2006), plantea que las relaciones interpersonales guarda una relación significativa con el nivel de satisfacción laboral, en lo que se refiere al profesorado, él evidencia que cuanto más agradable sea el ambiente laboral, incluyendo las relaciones con compañeros, superiores y los dicentes, más a gusto desarrollarán sus tareas, mejorando las relaciones docente – estudiante, reconociendo y aceptando las diversidades, diferencias de condiciones, de identidades centrándose en el humanismo e igualdad de oportunidades.

Figura No. 4



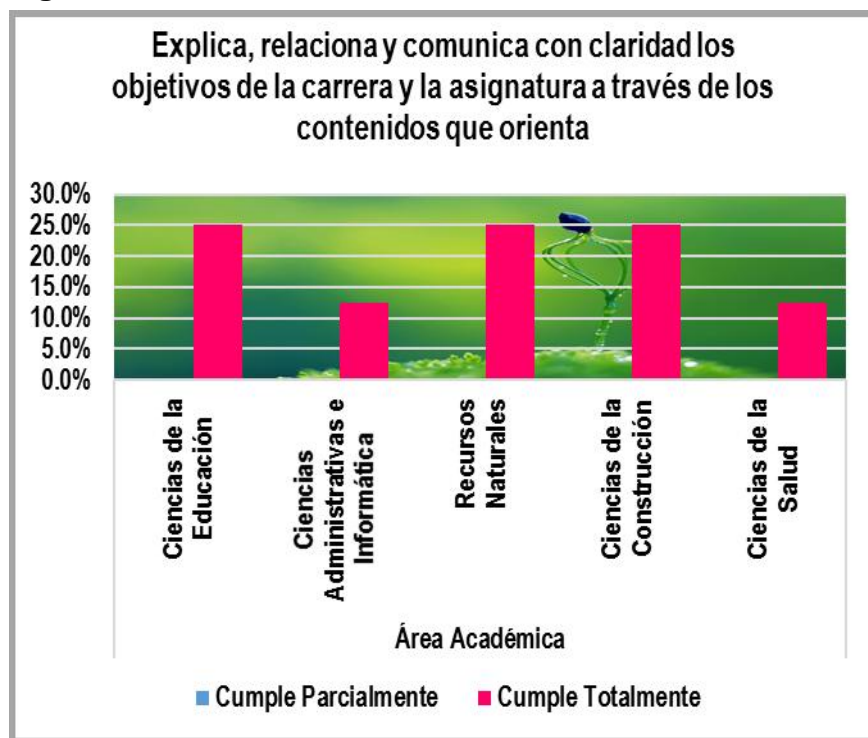
Fuente: Creación propia, 2018

Los mayoría de los coordinadores manifiestan que los y las docentes de las asignaturas evaluadas, cumplen totalmente con la explicación con claridad, la relación y la comunicación de los objetivos de la carrera y la asignatura a través de los contenidos que orienta, demostrando que las capacidades pedagógicas en el desarrollo de la asignatura en bastante efectiva, sin embargo, la minoría de los coordinadores expresan “No siempre, ya que en su mayoría se dedican a abordar sus contenidos”. (Informante Clave, Zeledón, 10 de Marzo, 2018)

De acuerdo a lo anterior, es importante que los coordinadores tengan más incidencia en el trabajo de la de coordinación de los articulación y procesos de enseñanza y aprendizaje en relación al buen ejercicio docencia, deben de coordinar acciones para que los docentes de tiempo completo puedan acompañar a los docentes horarios, de manera que se puedan superar todas las dificultades que se presentan en el aula de clases.

Según Villar (2004), para ejercer docencia de calidad, la que se considera una tarea compleja, altamente exigente y retadora, se hace imperativo que los docentes horarios y tiempo completo, estén debidamente preparados y una forma de estarlo es la constante formación y profesionalización del trabajo docente, especialmente en URACCAN.

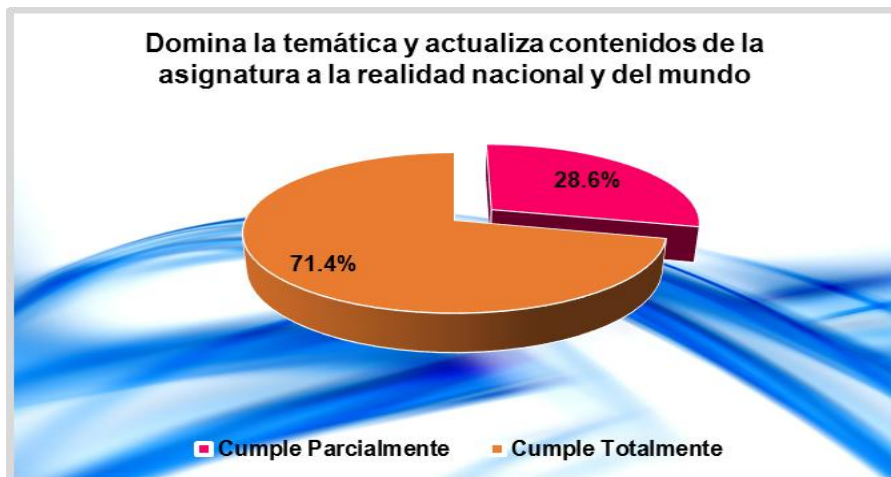
Figura No. 5



Fuente: creación propia, 2018

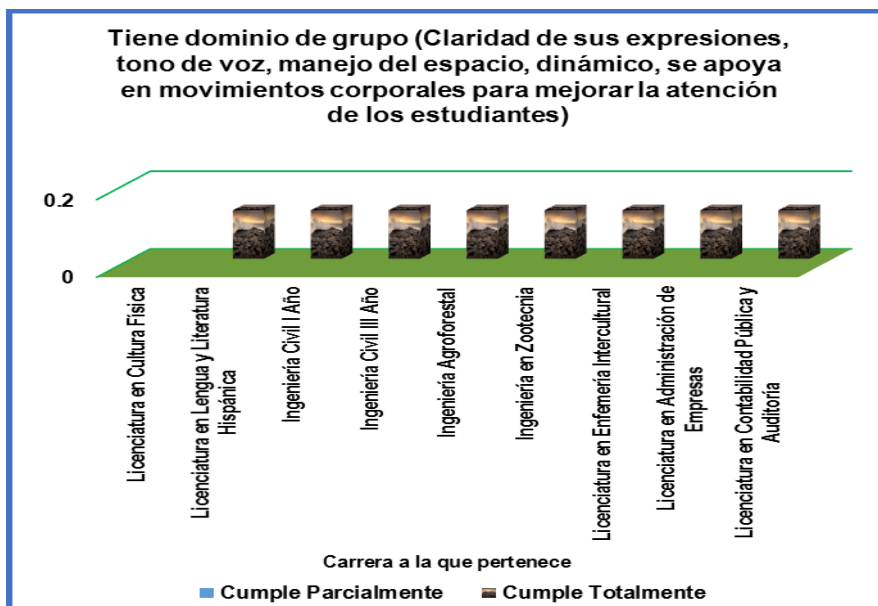
El estudiantado señala aspectos muy positivos de los docentes de los cursos, ellos poseen dentro de sus capacidades pedagógicas dominio de la temática y del grupo, actualizan los contenidos de la asignatura a la realidad nacional y del mundo, y de acuerdo a los coordinadores, también demuestran esos conocimientos actualizados de su formación profesional y de la asignatura que tienen a cargo, tal a como se refleja en las figuras 6 y 7.

Figura No. 6



Fuente: Creación propia, 2018

Figura No. 7



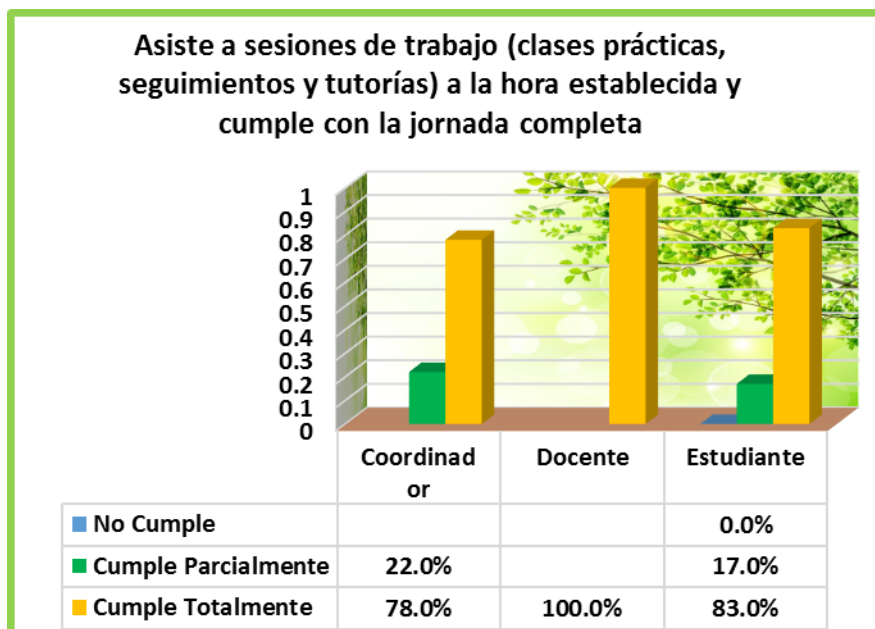
Fuente: Creación propia, 2018

5.1.4. Cumplimiento y Seguimiento con los estudiantes

Un aspecto importante en la responsabilidad, la planificación y organización de una asignatura, es el cumplimiento y seguimiento con los estudiantes, el que puede valorar por medio de la asistencia puntual y jornada completa de las sesiones de trabajo que incluyen las clases presenciales, clases prácticas, acompañamientos y tutorías, en las que se observó que en las carreras evaluadas, todos los docentes cumplen con su jornada laboral, pero que los docentes especialmente de las carreras de Ingeniería Civil y Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánica deben de organizar más clases prácticas fuera del salón del clases.

El figura número 8, demuestra que tanto docentes y estudiantes indican en la escalar Likert que se cumple totalmente con la asistencia a las sesiones de trabajo que incluyen las clases prácticas, seguimientos y tutorías a la hora establecida cumpliendo con la jornada laboral, sin embargo, para la coordinación este dato coincide de manera parcial, ya que existe compromiso de los docentes pero no en su totalidad, esto significa que se requiere mayor compromiso para alcanzar la calidad que la universidad persigue en la formación de los talentos humanos, para cumplir con la misión y visión que se propone.

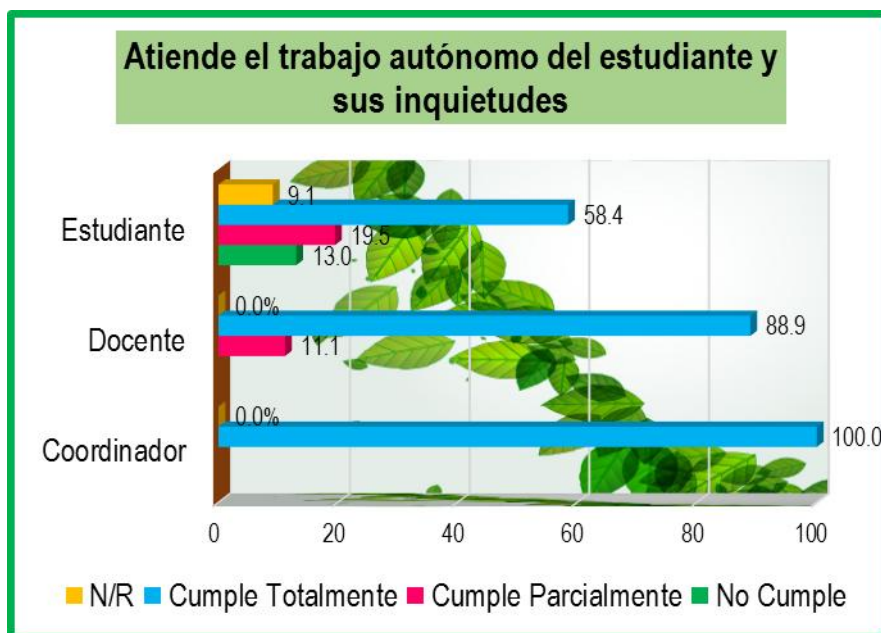
Figura No. 8



Fuente: Creación propia, 2018

De acuerdo al análisis en la figura número 9, demuestra el reconocimiento de la creatividad, el trabajo autónomo que realizan los estudiantes como parte de la innovación en el aprendizaje del inglés y se reconoce que los docentes atienden las inquietudes de los estudiantes en cuanto al aprendizaje del idioma para valorar la importancia del mismo, de manera que los docentes tienen conocimiento de las necesidades de los y las estudiantes respecto a la asignatura y la respuesta que él da mediante trabajos prácticos y la orientación del tiempo, el seguimiento a los trabajos y las tutorías.

Figura No. 9



Fuente: Creación propia, 2018

Aunque en la figura se demuestra que la mayoría de los docentes de los cursos atienden las inquietudes y el trabajo autónomo de sus estudiantes, se señala en la parte cualitativa del instrumento que una minoría del estudiantado opinaron que no tienen la confianza con quien les imparte clases de los Cursos Complementarios, no han sentido una fuerte conexión con el docente y la asignatura, por ello, es importante que el personal docente conozca sobre la perspectiva intercultural de género, para poder romper las barreras de relaciones jerárquicas y poder crear las relaciones más horizontal y conocer las necesidades e inquietudes de los discentes. Según URACCAN (2016) en su Proyecto Educativo Institucional (PEI) establece que el personal docente ya no es más un depositador de conocimientos, sino un facilitador, un animador a la indagación, buscador de interpretaciones posibles y viables,

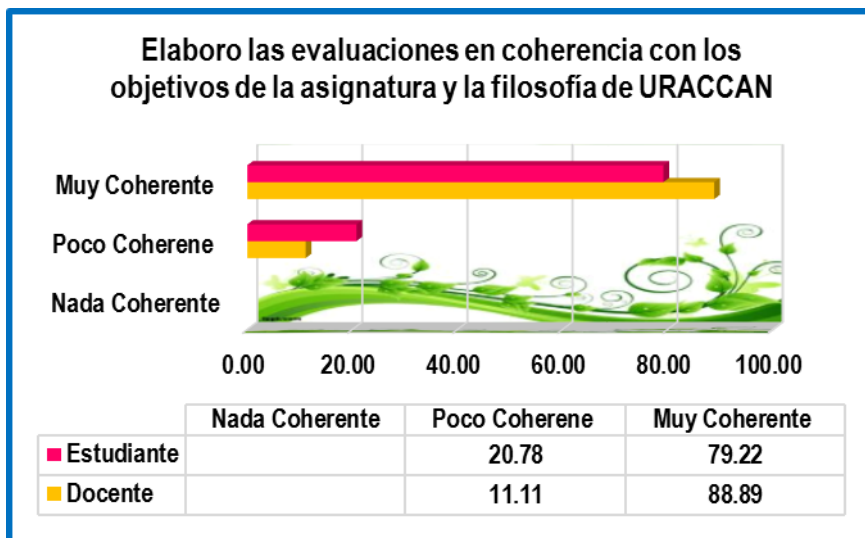
un promotor de explicaciones prácticas y un despertador de la voluntad del saber por medio del descubrimiento y la creatividad, mediante la resolución de problemas contextualizados en el aula de clases.

5.2. Proceso de evaluación utilizado en los cursos complementarios

La evaluación de los aprendizajes es uno de los componentes decisivos del cambio que requerimos en la educación contemporánea. La evaluación debe ser congruente con las definiciones del currículo y es mediante estos procesos que podemos conocer si cada estudiante está construyendo las competencias que le permitan una posición más autónoma y más eficaz en su vida. De los resultados obtenidos en esta investigación el 79.22 % de estudiantes opinan que los docentes elaboran las evaluaciones en los cursos complementarios de forma clara y coherente y el 28.78 % expresan que dichas evaluaciones son poco coherentes. Por otro lado, el 88.89 % de los docentes en estudio expresaron que cumplen coherentemente, dato que coincide con los estudiantes, con sus evaluaciones de una forma clara y en concordancia con los objetivos de la asignatura y la filosofía de URACCAN, tal como lo detalla la Figura No. 10.

Un dato significativo es el contraste que existe entre lo planteado por los estudiantes y lo planteado por los docentes, esto podría obedecer a diferentes factores que inciden en la conducta y el sentir de los estudiantes. Sin embargo, esta información nos da una pauta importante a tomar en cuenta en los procesos de evaluación, pues es necesario claridad y coherencia en la instrucción para obtener los resultados esperados y al mismo tiempo representa uno de los mayores retos que se le plantea al docente como es la búsqueda de la coherencia entre la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación.

Figura No. 10



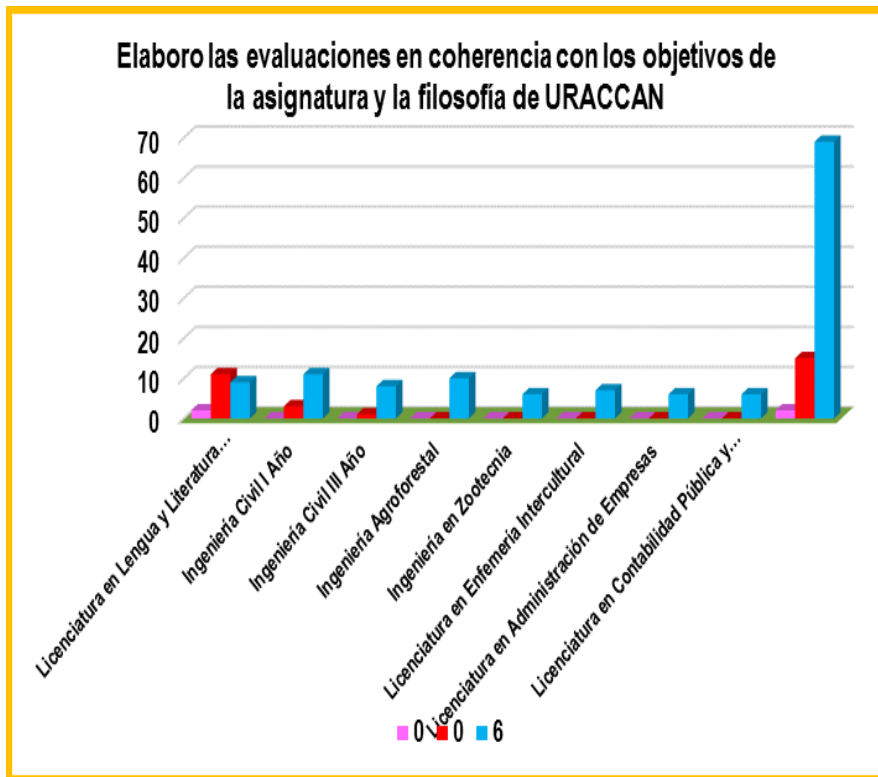
Fuente: Creación propia, 2018

La siguiente figura (No. 11) muestra la información detallada por carreras, donde se expresa claramente que en las carreras de Licenciatura en Lengua y literatura Hispana de 22 estudiantes a quienes les fueron aplicados instrumentos 2 de ellos expresan que el docente a cargo de los cursos complementarios de Inglés no elabora sus evaluaciones coherentemente, 11 expresan que esas evaluaciones son poco coherentes y 9 de ellos consideran que el docente es muy coherente con sus evaluaciones y los objetivos de la asignatura. De igual forma en la carrera de Ingeniería civil I año de 14 estudiantes tomados 3 estudiantes consideran que el docente cumple parcialmente y 11 de ellos cumple totalmente.

En la carrera de Ingeniería Civil, segundo año, de 9 estudiantes, 1 considera que el docente a cargo de los cursos complementarios es poco coherente con las evaluaciones, con los objetivos de la asignatura y con la

filosofía de URACCAN, no obstante, 8 de ellos consideran que el docente cumple totalmente con sus evaluaciones, con las que hay coherencia entre la asignatura y la filosofía de la universidad. En las demás carreras un 100% de estudiantes consideran que el docente cumple totalmente con este indicador.

Figura No. 11



Fuente: Creación propia, 2018

5.2.1. Retroalimentación de clases anteriores, fomentando el pensamiento crítico, libre y reflexivo

De acuerdo a Sánchez (2000) y Tobón (2005) proponen que la evaluación debe de ser un proceso continuo de retroalimentación a los estudiantes mediante auto, coevaluación y heteroevaluación.

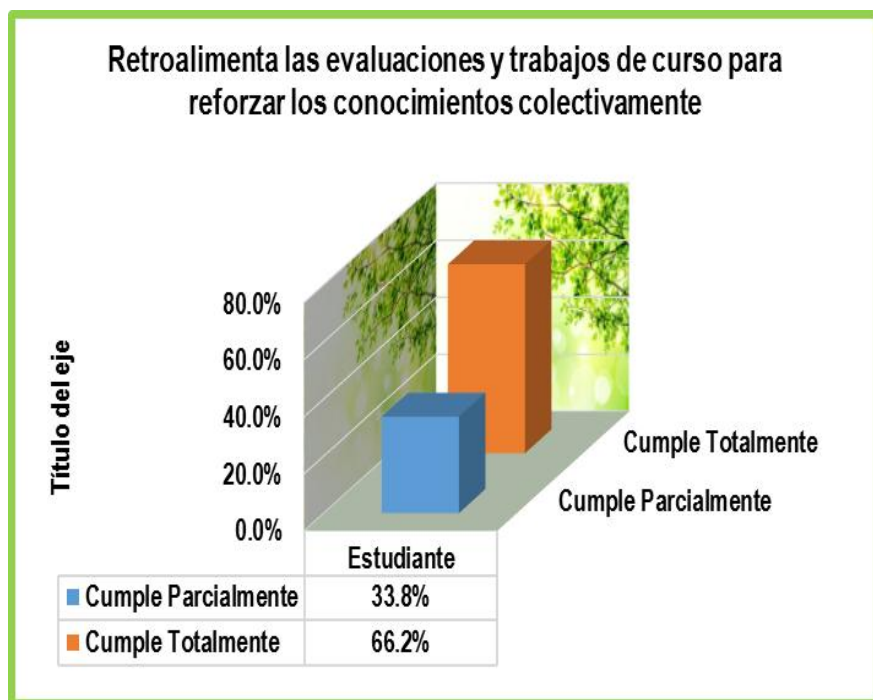
Este proceso de retroalimentación debe indicarle continuamente al estudiante en que está mejorando y avanzando respecto al dominio de algún contenido o en el desarrollo de una determinada competencia.

De igual forma la retroalimentación es de mucha utilidad para el docente ya que le ayuda a detectar sus carencias y le da pautas significativas sobre como desempeñar su rol de docente teniendo en cuenta los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje.

Los resultados obtenidos en este estudio indican que de las nueve carreras en las cuales se imparten cursos complementarios en un 66.6% el docente a cargo de los cursos complementarios retroalimenta las clases anteriores fomentando el pensamiento libre, crítico y reflexivo hacia el nuevo conocimiento.

Sin embargo un 33.33 % de las carreras se reporta como cumplimiento parcial por parte del docente. Los estudiantes expresan que en ocasiones el docente olvida realizar este paso en el desarrollo de los aprendizajes, tal como lo muestra el siguiente gráfico.

Figura No. 12



Fuente: Creación propia, 2018

Un dato interesante que reveló el presente estudio fue a cerca del cumplimiento del docente en cuanto a la entrega puntual de las evaluaciones al estudiantado, donde se encontró que un 75.3% del estudiantado recibe los resultados de sus evaluaciones oportunamente, mientras que un 22.1% consideran que el docente cumple parcialmente mientras que un 2.6% de estudiantes plantean que el docente no cumple.

5.2.2. Evaluaciones más allá de conceptos-fomentan el pensamiento crítico

Otro aspecto no menos importante a tomar en consideración relativo al proceso de evaluación de los aprendizajes es la pertinencia que tienen las evaluaciones en cuanto al desarrollo de la capacidad analítica y formación del pensamiento.

De acuerdo a Halpern (2003) el pensamiento crítico es un proceso de búsqueda de conocimiento, a través de las habilidades de razonamiento, solución de problemas y toma de decisiones, que nos permite lograr, con la mayor eficacia, los resultados deseados. Por consiguiente, como institución universitaria se asume el reto de diseñar criterios de evaluación que permitan desarrollar y fortalecer en los estudiantes el pensamiento crítico y la capacidad analítica para la resolución de problemas y futura toma de decisiones.

Se indagó en los estudiantes en relación al contenido y pertinencia en las evaluaciones obteniendo como resultados que un 64.9% de los docentes en estudio evalúan a sus estudiantes más allá de conceptos prediseñados y que fomentan en ellos el análisis y la formación del pensamiento crítico. Mientras que un 35.1% cumple parcialmente. Este dato es un indicador importante que permitirá a tanto a docentes, coordinadores de área y autoridades universitarias retomar acciones para mejorar en este aspecto, a través de la puesta en marcha de algunas estrategias para el fortalecimiento de las capacidades docentes.

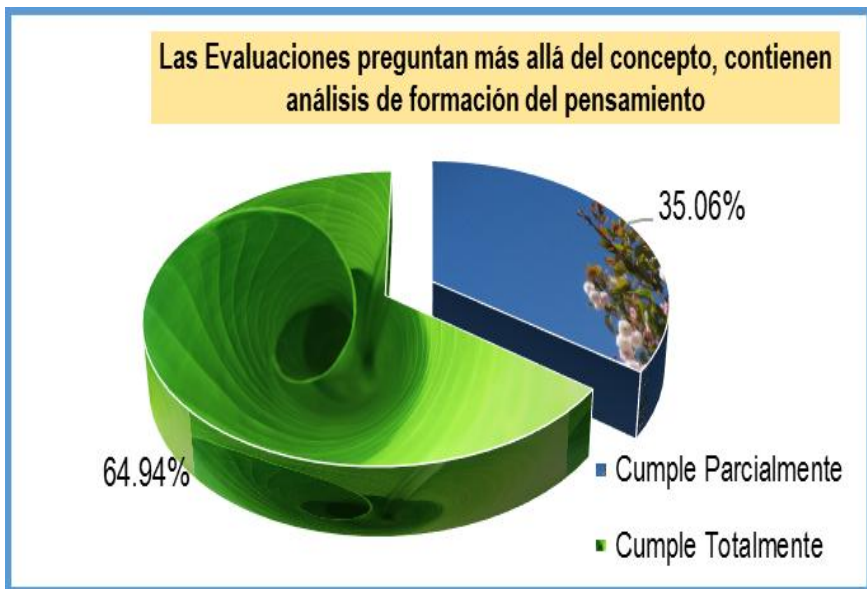


Figura No. 13

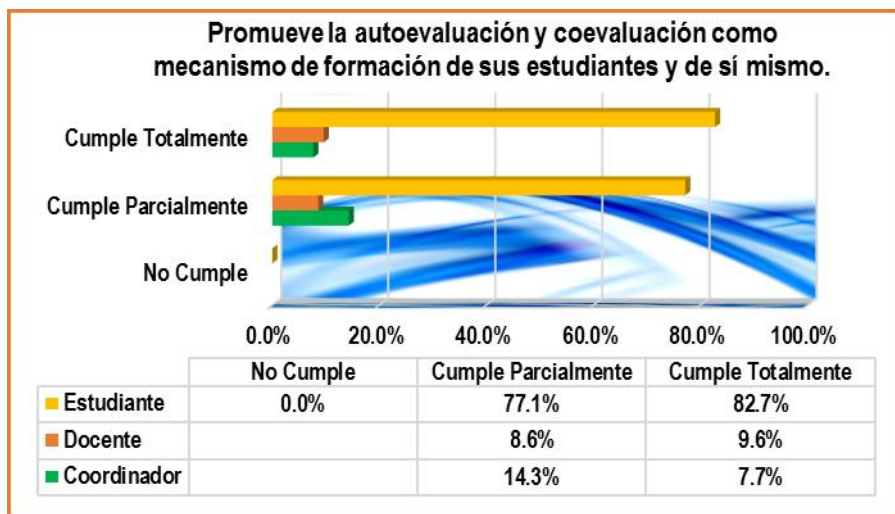
Fuente: Creación Propia, 2018

5.2.3. Autoevaluación y coevaluación como mecanismo de formación asimismo.

La autoevaluación según Tobón (2006) es un proceso que realiza el estudiante en relación a la evaluación que realiza el docente. El estudiante puede no estar de acuerdo con la evaluación del docente. Si no estuviere de acuerdo puede sustentar su posición al docente teniendo como base los indicadores de desempeño o las competencias desarrolladas. En algunos casos, se practica la evaluación con otros estudiantes y de esta manera se da lugar a la mediación pedagógica para obtener resultados exitosos en la valoración de los aprendizajes.

Los coordinadores de área opinan que en su gran mayoría los docentes promueven la autoevaluación y la coevaluación de sus estudiantes, por su parte los docentes afirman que en un 82.7% cumplen totalmente con este indicador mientras que los demás lo hacen parcialmente, dato que coincide claramente con lo planteado por los estudiantes.

Figura No. 14



Fuente: Creación propia, 2018

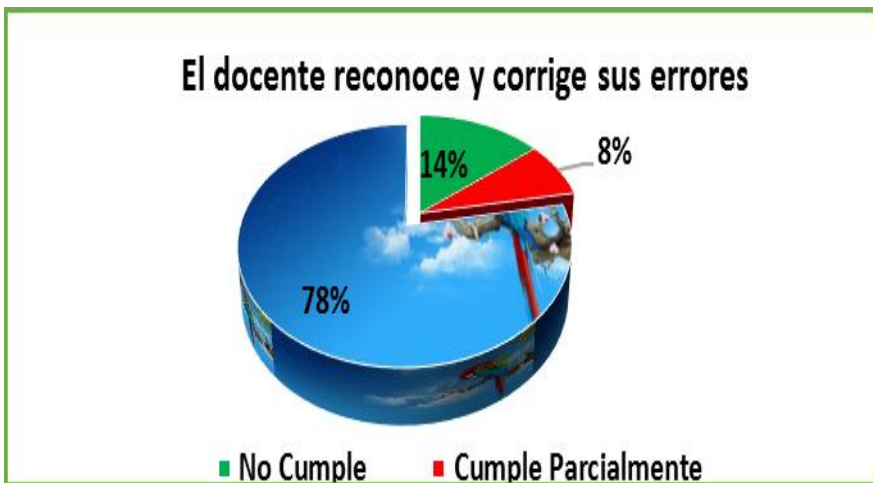
5.3. Procesos de comunicación, relaciones interpersonales y trabajo en equipo de los docentes de los cursos.

5.3.1. Relaciones interpersonales docente- estudiante

Cruz (2014) plantea que la comunicación es un proceso complejo marcado por muchos factores (culturales, cercanía de los interlocutores, estados de ánimo) en el que a pesar de haber diferencias entre las distintas personas existen elementos comunes que son los que permiten que se da el proceso de comunicación.

Tomando como punto de partida la aseveración de Benito (2006) que enuncia que la relación entre profesor- alumno no es solo una fuente de satisfacción del profesor en su trabajo, si no que para el alumno puede constituir una importante fuente de apoyo y motivación y por tanto ejercer cierta influencia en su rendimiento académico los resultados demuestran que un 90% de los docentes afirmaron que su docente atiende, valora y aclara las dudas planteadas durante el trabajo de la asignatura, un 77% de los docentes reconoce y corrige sus errores y en un 74% respeta y valora el conocimiento de las y los estudiantes. Los datos se muestran en la siguiente figura.

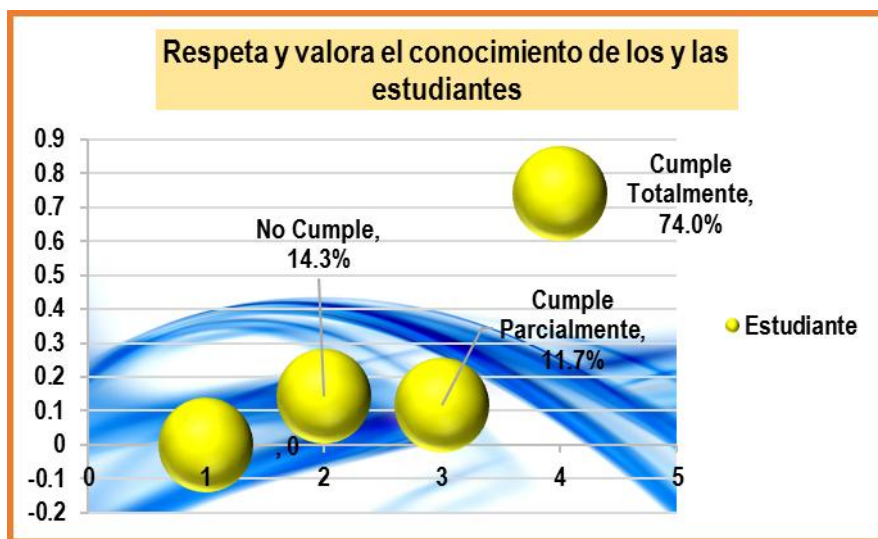
Figura No. 15



Fuente: Creación propia, 2018

En los hallazgos significativos de este estudio sobresalen comentarios de insatisfacción de estudiantes con algunos docentes, quienes aducen que el 14.3% de los docentes en el estudio se muestran arrogantes, no corrigen ni aceptan sus errores y no valora ni respeta el conocimiento de los estudiantes.

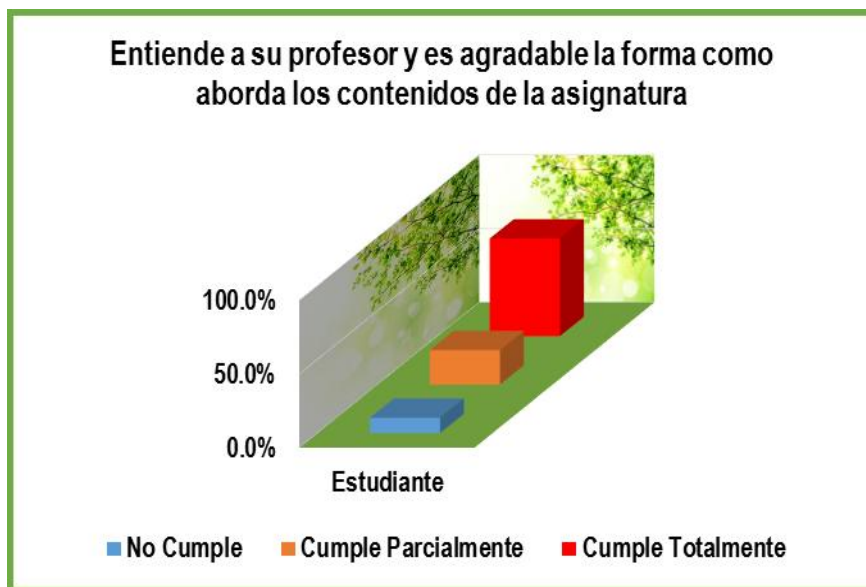
Figura No. 16



Fuente: Creación propia, 2018

En relación a la empatía que existe entre docente-estudiante y la forma en la que éste presenta los contenidos a los estudiantes el siguiente gráfico nos muestra que un 66.2% de estudiantes entienden a su profesor y les agrada la forma en que aborda los contenidos, mientras que un 23.4% de estudiantes entiende parcialmente al profesor y finalmente un 10.4% de los estudiantes no entiende al profesor y no se siente identificado con la forma en que éste aborda los contenidos. Tal como se aprecia en la figura No. 17

Figura No. 17



Fuente: Creación propia, 2018

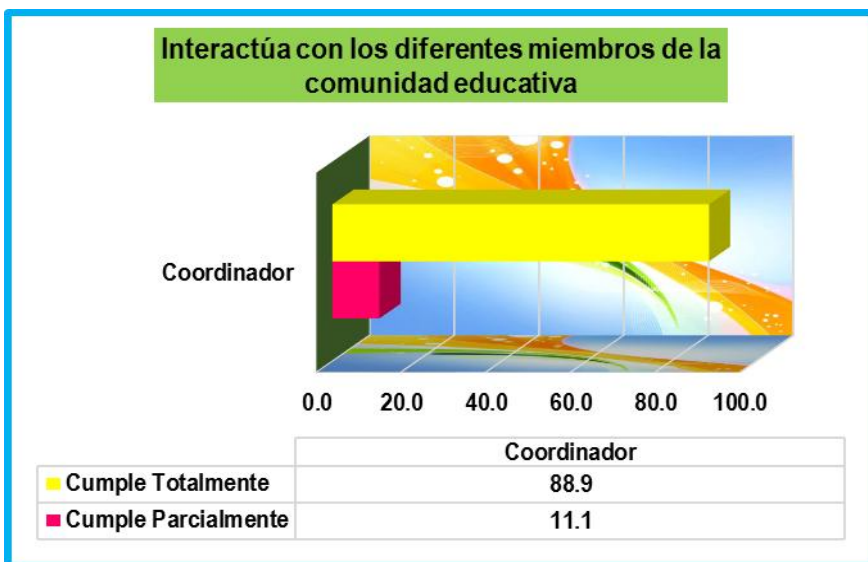
5.3.2 Relaciones Interpersonales y trabajo en equipo

Las relaciones interpersonales dentro de una institución laboral son muy importantes y éstas pueden influir positiva o negativamente en el desempeño de los individuos dentro de la institución.

Según Benito, B, (2006) plantea al respecto que uno de los factores más importantes dentro de una organización son sus miembros, que a través de las interacciones que mantienen, van creando un sistema de comunicación y tejiendo una red de relaciones, tanto formales como informales, con implicaciones en la dinámica del centro.

Los coordinadores aducen que un 90 % de los docentes en el estudio interactúan con los diferentes miembros de la comunidad educativa en el marco del respeto y la convivencia armónica para el logro de su trabajo. Manifiestan ser flexibles y respetuosos para aceptar la diversidad de opiniones y críticas constructivas entre sus colegas y comunidad universitaria. Y que además los docentes se muestran comprometidos con la universidad y aportan sugerencias e ideas para el buen desarrollo de proyectos.

Figura No. 18



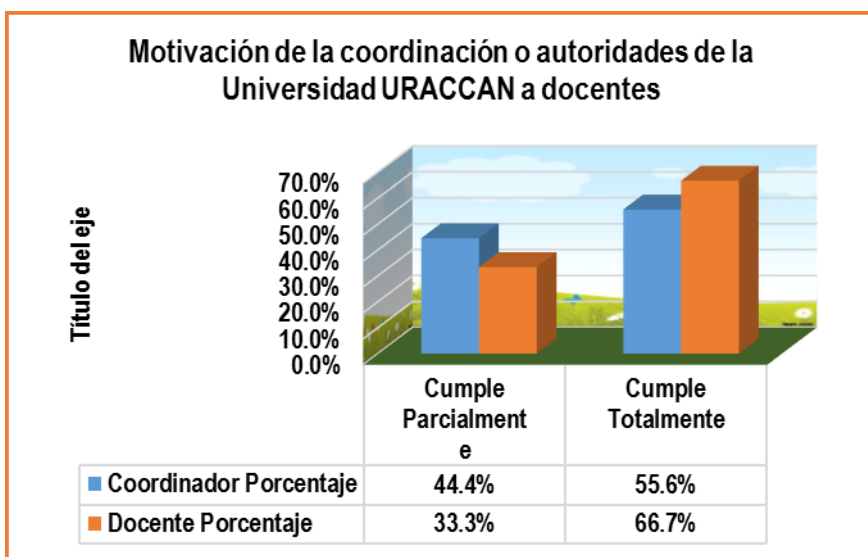
Fuente: Creación propia, 2018

Además un 27.3 % de los coordinadores, expresan que los docentes horarios tienen mayor dificultad para involucrarse en las jornadas pedagógicas de la universidad y poco comparten sus aprendizajes con los miembros de la universidad, esto debido a los múltiples compromisos que éstos atienden fuera de la institución.

5.4. Nivel de motivación que incide en la práctica docente de los Cursos Complementarios de Inglés.

De acuerdo a Arias (2004), los profesores que se sienten poco eficaces, no pueden evitarlo al hacer no ser persistentes, dedicando poco esfuerzo y obteniendo bajos rendimientos; en cambio los docentes que mantienen un sentimiento de autoeficacia ante lo que realizan y ponen en funcionamiento diversas estrategias que aseguran este sentimiento: la participación activa, la potenciación, la capacitación y el fortalecimiento individual y social en su tarea. A partir de esa tarea social y de trabajo, se pudo constatar la valorización de los docentes sobre el nivel de motivación de ellos mismos, qué tanto se sienten motivados al ser docentes URACCAN y qué tanto les motivan sus coordinadores o autoridades de la universidad.

Figura No. 19



Fuente: Creación propia, 2018

La mayoría de los docentes se sienten muy motivados y los coordinadores expresan ser motivadores de sus docentes. Las razones que mantienen a los docentes con motivación según los mismos son:

- “La Universidad URACCAN es única, su modelo pedagógico y su filosofía la hacen muy especial”.
- “El apoyo que brinda a sus docentes con el material que necesitan para sus clases y la facilitación de otros medios a los que podemos acceder todos los docentes”.
- “Me brindan los materiales necesarios y me ayudan con los viáticos para mis viajes”
- “La buena comunicación y entendimiento entre las diferentes áreas de la universidad”.
- “Nos motivan, pero hace falta reconocimiento al trabajo que se realiza”.
- “Como soy un docente horario, no estamos muy en comunicación, pero sí, él me ha apoyado en diferentes situaciones vividas en el salón de clases”
- “Siempre están promoviendo talleres que sirven en el quehacer docente”.

(Informantes Claves, 12 de Marzo, 2018)

Un aspecto importante que comprueba la motivación de los docentes de los Cursos Complementarios, es la motivación de la mayoría del estudiantado con respecto a la actitud que tiene el docente y el trabajo que realiza en su asignatura, en caso de la minoría que expresó que el docente no les motiva, según ellos, es la actitud pedante y la poca confianza que le tienen.

Figura No. 20



Fuente: Creación propia, 2018

Los autores Blasco, Fernández-Castro, Doval, Moix, Rovira y Sanz (1999) comparten que para el docente es importante mantener la propia autoestima, esto quiere decir que el docente intentará mostrar lo que sabe, busca mantener el control de la clase, por lo tanto se debe de motivar al educador, creando situaciones y ambientes en donde pueda comunicar y contrastar esas experiencias y problemáticas que enfrentan para el propio bienestar de los mismos para alcanzar una verdadera democratización de la educación. El docente motivador gestiona en todo el proceso de enseñanza y aprendizaje la motivación adecuada para suscitar el interés de los estudiantes de manera que pueda alcanzar los objetivos planteados, los que son totalmente alcanzados según la gráfica anterior, la gran mayoría expresa estar motivados y la actitud de los docentes ayuda propiciar ese ambiente de confianza y comunicación “El

docente lo hace en cada clase” (informante clave, 10 de Marzo, 2018)

No obstante, existe un 10 % de los discentes que no sienten motivación en el desempeño de la asignatura del docente, estos expresan que hay que trabajar la actitud del facilitador en la labor que realiza en el aula de clases, puesto que:

“No sincroniza la confianza docente – estudiante”

“No, porque considera que no lograremos aprender”

“No, porque no hay confianza”

“Poco motiva”

“Jamás ha tenido una conversación abierta, menos sincera”
(Estudiantes Informantes Claves, 10 de Marzo, 2018)

Según la figura No. 21, la mayoría de los docentes de los cursos complementarios que fueron parte del estudio, tienen un buen desempeño en el desarrollo de sus asignaturas, creando estrategias e innovando materiales para mantener el entusiasmo en los salones de clases, además de compartirles las utilidades del aprendizaje del idioma que se les enseña. Según los docentes, utilizan diversas las estrategias para mantener el entusiasmo en los discentes, entre ellas mencionan:

“Atención Individualizada, aplicación de contenidos conforme habilidades y contextos”

“El autoestudio como forma autocrítica y reflexiva”

“Motivar a la creación de materiales, en donde los estudiantes exponen su creatividad”

“Asignar roles para el desarrollo de la comunicación entre los participantes”

“Creación de audios de situaciones de la vida cotidiana, reflexiones sobre temas sociales y el medio ambiente, los que los comparten por whatsapp”.

“Utilizo role plays, presentaciones orales, trabajos de grupo, en parejas e individuales”

“Trato de buscar vocabulario que tenga que ver con su carrera” (Docentes Informantes Claves, 11 de Marzo, 2018)

Figura No. 21



Fuente: Creación propia, 2018

VI.CONCLUSIONES

- La responsabilidad de la mayoría de los docentes en la planificación y organización de la asignatura tiene un buen cumplimiento.
- Los docentes presentan el syllabus en el primer día de clases, las temáticas, los objetivos y la propuesta de evaluación del curso, los planes de práctica en caso que la asignatura lo requiera y negocian las propuestas de evaluación con los estudiantes.
- La organización de los aprendizajes en los cursos complementarios no apuntan al desarrollo de metodologías pertinentes para facilitar el proceso de la enseñanza y el aprendizaje especialmente en las relaciones interculturales de género.
- Las capacidades pedagógicas que los docentes poseen son muy buenas, la mayoría brinda herramientas para que el estudiantado promueva su desarrollo personal y el de su comunidad, por medio de estrategias de motivación.
- La mayoría del personal docente domina la temática, actualiza los contenidos de la asignatura a la realidad nacional y del mundo, tiene dominio del grupo, atiende las inquietudes de los estudiantes y cumple con su jornada laboral, pero algunos docentes deben de organizar clases prácticas fuera del salón de clases.
- El docente necesita retroalimentarse para poder perfeccionar su práctica pedagógica y sus relaciones con los demás miembros de la comunidad, saber si ha sido entendido por sus estudiantes y replantearse sus procedimientos para alcanzar la excelencia

universitaria, especialmente en el dominio del idioma inglés.

- La mayoría de los docentes de los cursos complementarios evalúan en coherencia con los objetivos de la asignatura.
- Las evaluaciones de algunos docentes van dirigidas al desarrollo del pensamiento crítico más allá del concepto.
- La mayoría del estudiantado en estudio exterioriza tener una buena comunicación con su docente, comprenden sus contenidos y consideran agradable la forma en que se imparte la clase.
- El docente se autoevalúa reconociendo sus errores para mejorar su práctica pedagógica.
- La comunicación y las relaciones interpersonales de los docentes es considerada buena, se involucran en las actividades pedagógicas de la universidad, colaboran activamente e interactúan con los diferentes miembros de comunidad educativa.
- Los docentes de los cursos complementarios de Inglés están motivados porque les gusta el modelo pedagógico y la filosofía de la universidad, porque tienen acceso a materiales y medios disponibles, por el apoyo económico para viáticos y alimentación de los docentes que viajan, la buena comunicación y entendimiento entre las diferentes áreas.

VII. RECOMENDACIONES

- La relación de los objetivos de la carrera y la asignatura deben de articularse sí, de manera que las clases que el docente imparte, sean contextualizadas.
- Los objetivos conceptuales, actitudinales y procedimentales en el Régimen Académico de URACCAN deben estar enfocados a desarrollar metodologías pertinentes para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje especialmente en las relaciones con perspectiva intercultural de género.
- El personal docente debe de organizar clases prácticas fuera del salón de clases.
- El docente debe ser capaz de aceptar la crítica a su práctica diaria constituye un factor fundamental para el éxito de su desempeño y el buen desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.
- Las coordinaciones deben de acompañar al personal docente de manera que pueda retroalimentarse la práctica pedagógica, estrategias de aprendizaje para aplicarse en los salones de clases, reflexionar en las relaciones con los demás miembros de la comunidad y en el conocimiento de la perspectiva intercultural de género.
- Los y las docentes deben de replantearse algunos mecanismos de evaluación dirigidos al desarrollo del pensamiento crítico y análisis de la perspectiva intercultural de género.
- Este proceso de evaluación se debe de efectuar por lo menos cada semestre del año académico, haciendo

uso de los instrumentos de autoevaluación del docente, la evaluación del estudiantado y la valoración de quienes realizan la coordinación en las áreas.

- Los docentes deben de continuar cuidando y/o mejorando su práctica pedagógica, también cuidando la autoestima del estudiantado, adecuando las actividades para facilitar sus aprendizajes, reconociendo siempre los aciertos y valorando los esfuerzos de sus estudiantes.
- Para la mejora para el desempeño docente en los cursos complementarios de inglés de URACCAN, se deben de aplicar:
 - ✓ Las **técnicas psicológicas** como ayuda para paliar el malestar docente en los grupos que se presentan más problemas de comunicación y afecto, tales como: el aprendizaje de destrezas en situaciones simuladas, el entrenamiento en resolución de problemas, la inoculación de estrés y la intervención en desensibilización sistemática. Esto permitirá al docente mejorar el aspecto conductual, cognitivo y afectivo en la situación instruccional.
 - ✓ Las **técnicas pedagógicas**, que se basan en las actividades cooperativas entre los profesores para mejorar la poca comunicación y el aislamiento en el que algunos profesores se encuentran y favorecer la cooperación entre ellos mismos, así como la aplicación de la investigación – acción, que le permita a los docentes la exploración reflexiva de su propia práctica y su contribución a la resolución de problemas para ser capaces de

introducir mejoras progresivas en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

VIII. LISTA DE REFERENCIAS

a. Revistas

- Révész, A. (2012). Review of 'English in Europe today. Sociocultural and educational perspectives'. *International Journal of Bilingual Education And Bilingualism*, 15(3), 380-383. doi:10.1080/13670050.2011.630179
- Sureda García, I (2002). Estrategias psicopedagógicas orientadas a la motivación docente: Revisión de un problema. (Spanish). *Revista Española de Pedagogía*, (221), 83 – 97.
- URACCAN. (2016). *Proyecto Educativo Institucional (PEI)*. Nueva Guinea: N/A.

b. Páginas Web

- Barreta, A (2014).www.monografías.com. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos14/perfildocente/perfildocente.shtml>
- Benito, B (24 de septiembre de 2006). Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción. *Conferencia de Sociología de la Educación 11.2005*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2377185>
- Blasco, T; Fernández-Castro, J; Doval, E; Moix, J; Rovira, T; Sanz, A. (1999) Competencia personal y estrés, Ansiedad y estrés, 5:2-3, pp. 261-273. Recuperado de

<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=87acd8a0-fb90-455e-b80e-894ce07230f8%40sessionmgr4007&vid=48&hid=4107>

Blasco, T; Fernández-Castro, J; Doval, E; Moix, J; Rovira, T; Sanz, A. (1999) Competencia personal y estrés, Ansiedad y estrés, 5:2-3, pp. 261-273. Recuperado de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=87acd8a0-fb90-455e-b80e-894ce07230f8%40sessionmgr4007&vid=48&hid=4107>

Cruz Lablanca, I , (2014). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. España.

Ministerio de Educación de España.

<http://site.ebrary.com/lib/bibliouraccansp/reader.action?docID=10914752>

Evaluación de centros y profesores. (2021). Madrid, ES, US: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. Retrieved from <http://www.ebrary.com>

González, V. (2000, abril 17). La Profesionalidad del Docente Universitario desde una Perspectiva Humanista de la Educación. Ponencia presentada en el I Congreso Iberoamericano de Formación de Profesores, Universidad Federal de Santa María, Río Grande del Sur, Brasil. <http://www.oei.es/historico/valores2/gonzalezmaura.htm>

Gonzalez, E (14 de Agosto,2014). Planificación Didáctica. Obtenido de

<http://www.monografias.com/trabajos101/la-planificacion-didactica/la-planificacion-didactica.shtml#ixzz4VhJpxJDj>

Gutiérrez, E (2010). *Evaluación de la educación, Un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios Educativos. Congreso Iberoamericano de la Educación, metas 2021.*

<http://www.adeepra.org.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/EVALUACION/RLE3221Gutierrez.pdf>

Hernández J, Tobon, S, Vázquez M, (Julio - Diciembre 2014). Estudio conceptual de la docencia socioformativa. *Ra Ximhai* 10 (5).

<http://www.uaimlosmochis.org/ECFD/index.php/2014/2/paper/viewFile/49/57>

López Hernández, A. (Enero, 2007). . *14 ideas claves, el trabajo en equipo del profesorado. Barcelona, España. 1ra Edicion.*

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=oFIKUqr2GQ0C&oi=fnd&pg=PA9&dq=trabajo+en+equipo+d+el+profesorado&ots=3GZWPMpa1h&sig=r8hK4nuPZKjkJIX9Zv9Nv1AeDrE#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo%20del%20profesorado&f=false>

Montedoro, N (2/6/2014). Gestionando Conocimientos y Organizando aprendizajes (Perú). Obtenido de

<http://www.monografias.com/trabajos101/gestionando-conocimientos-y-organizando-aprendizajes-peru/gestionando-conocimientos-y-organizando-aprendizajes-peru.shtml#ixzz4VmVceQ2O>

RAE. (2001). *Diccionario de la Lengua Española. España. RAE.*

Román M. & Murillo F. Javier (2008). La evaluación del desempeño docente:

objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 10 (5).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2789090>

Ruiz Morales, Y. A (2014). E- Evaluación del Aprendizaje: Aproximación Conceptual. Aula Magna 2.0. Revistas Científicas de Educación en Red. ISSN: 2386 – 6705. Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET), Venezuela. Recuperado de <http://cuedespyd.hypotheses.org/358>

Zabalza, M, Zabalza, C & Ainhoa, M (2010). Planificación de la docencia en la universidad : elaboración de las guías docentes de las materias. Madrid, España, 2da Edición.

<http://site.ebrary.com/lib/bibliouraccansp/reader.action?docID=11205389>

Zabalza, M, (2003). “Competencias docentes del profesorado universitaria. Calidad y desarrollo profesional”. Narcea, España, 2da Edición. Http://www.ulsa.edu.mx/formacionintegral/htm/10_competencias_docentes.html

Villar Angulo L, (2004) *Programa para la Mejora de la Docencia Universitaria*. Madrid, España : Pearson Education.

IX.ANEXOS

9.1. Autovaloración del desempeño docente

		UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE URACCAN	
AUTOVALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE			
Objetivo: Evaluar el desempeño de los docentes en los Cursos Complementarios de Inglés de la Universidad URACCAN, Recinto Nueva Guinea, primer semestre, 2018.			
Indicaciones: El presente instrumento de autovaloración, se realiza con propósitos de mejora. Usted debe emitir un valor cuantitativo por cada ítem (1,2 o 3) que para nuestro caso, el menor puntaje es 1 y el mayor es 3. Esto quiere decir que 1=No cumple; 2=cumple parcialmente; y 3=Cumple totalmente. Tenga en cuenta que toda la información proporcionada será únicamente utilizada con propósitos académicos y no daremos a conocer datos personales de los informantes. Muy agradecidos.			
Carrera: _____		Fecha / ____ / ____ / ____	
Área: _____			
Tipo de Contratación: Permanente <input type="checkbox"/>		Horario <input type="checkbox"/>	
Nombre de la Asignatura: _____			

Ítem	CATEGORÍA Y ASPECTOS	Valoración Cuantitativa			Valoración cualitativa
I. RESPONSABILIDAD EN LA PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA ASIGNATURA		1	2	3	
1.	Presento la planificación de la asignatura, (planes de clase, syllabus, unidades didácticas, Módulos, propuestas de exámenes, planes de práctica y recursos a necesitar) de manera responsable y en la forma establecida por la universidad y en el tiempo señalado a la coordinación de mi área.				
2.	Optimizo el tiempo diario de mis clases, conforme al horario establecido en el Régimen Académico de la Universidad.				
3.	Establezco y socializo en clase, normas, consecuencias y procedimientos de convivencia del grupo en los diferentes espacios del desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje. (Salón, laboratorio, salida de campo...).				
4.	En sus actividades pedagógicas de clase presencial, el estudiantado hace lecturas de libros en inglés en biblioteca. (Esta pregunta no requiere calificación cuantitativa).				

1.1. CAPACIDADES PEDAGÓGICAS EN EL DESARROLLO DE LA ASIGNATURA		1	2	3	Valoración cualitativa
5.	Brindo herramientas para que el estudiantado promueva su desarrollo personal y el de su contexto. Además de asignar el valor, mencione un ejemplo en el espacio cualitativo.				
6.	Logro motivar y fijar la atención de los y las estudiantes cuando oriento las clases presenciales. Describa las estrategias utilizadas en el espacio cualitativo.				
7.	Califique la actitud y el desempeño de los y las estudiantes en su asignatura y mencione si cree que con ellos lograrán realizar sus proyectos personales.				
8.	Califique cómo se sintió con el trabajo pedagógico que realizó en la asignatura a cargo y describa sus sugerencias en el espacio cualitativo.				

1.2. CUMPLIMIENTO Y SEGUIMIENTO CON LOS ESTUDIANTES		1	2	3	Valoración cualitativa
9.	Asisto a las sesiones de trabajo (clases, prácticas, seguimientos y tutorías) a la hora establecida y cumpla con la jornada completa.				
10.	Conozco las necesidades de los y las estudiantes respecto a esta asignatura y les doy respuesta mediante trabajos prácticos que se acercan a su vivencia cotidiana. Sustente con ejemplos.				
11.	Cumpla el cronograma establecido en el syllabus para el desarrollo de los módulos, contenidos por unidades, prácticas, etc. Solo si tuvo alguna dificultad, méncionelo en el espacio cualitativo.				
12.	Oriento el tiempo de trabajo autónomo de los y las estudiantes. (Recuerde que podía ser práctico o conceptual mediante el uso de las plataformas u otro medio). Sustente si elaboró guías para ellos en el espacio cualitativo.				

II. EVALUACIÓN		1	2	3	Valoración cualitativa
13.	Elaboro las evaluaciones en coherencia con los objetivos de la asignatura y la filosofía de URACCAN. Si se le dificultó, presente sus observaciones en el espacio cualitativo.				
14.	Retroalimento las clases y temáticas anteriores, fomentando el pensamiento libre, crítico y reflexivo hacia el nuevo conocimiento.				
15.	Entrego oportunamente y retroalimento las evaluaciones que realizo a los estudiantes.				
16.	Promuevo la autoevaluación y coevaluación como mecanismo de formación de sus estudiantes y de sí mismo.				

III. COMUNICACIÓN, RELACIONES INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	Valoración cualitativa
17.	Participo en las jornadas pedagógicas compartiendo su aprendizaje y apoyando a los diferentes miembros de la comunidad educativa, (autoridades, colegas y estudiantes) en el marco del respeto y convivencia armónica para el logro de su trabajo.				
18.	Soy flexible y respetuoso para aceptar la diversidad de opiniones y críticas constructivas entre colegas, comunidad universitaria y actúo en consecuencia de ellas.				
19.	Demuestro compromiso con la Universidad, aportando sugerencias, ideas y opiniones que propiciaron la conformación de equipos para el desarrollo de proyectos pedagógicos. Descríbalo en el espacio cualitativo.				

IV. NIVEL DE MOTIVACIÓN		1	2	3	Valoración cualitativa
20.	A partir de su responsabilidad social y trabajo como docente universitario, describa su nivel de motivación al ser docente URACCAN. Asigne un valor cuantitativo luego de su respuesta.				
21.	¿Qué tanto le motiva su coordinador o autoridades de la universidad URACCAN? Explique.				
V. ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS Y EMPLEO DE RECURSOS DIDÁCTICOS		1	2	3	Valoración cualitativa
22.	Preparo materiales didácticos en el desarrollo de mi asignatura para facilitar el proceso enseñanza-aprendizaje del estudiantado teniendo en cuenta el modelo pedagógico de la Universidad. Describa en qué consisten.				
23.	Utilizo diversas estrategias de aprendizaje adecuadas a las características y necesidades de aprendizaje de los y las estudiantes. Mencione al menos dos en el espacio cualitativo.				
24.	Hago uso de diferentes escenarios y ambientes para potenciar los procesos de enseñanza – aprendizaje y para motivar a los estudiantes.				
25.	Realizo estrategias para fortalecer la igualdad de género. Mencione las que utilizó en el espacio cualitativo.				

9.2. Valoración del desempeño docente a cargo del estudiante



**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES
AUTÓNOMAS DE LA COSTA CARIBE
NICARAGÜENSE**

URACCAN

VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE A CARGO DEL ESTUDIANTE

Objetivo: Evaluar el desempeño de los docentes en los Cursos Complementarios de Inglés en la Universidad URACCAN recinto Nueva Guinea, primer semestre, 2018.

Recomendaciones: Lea cada uno de los ítems y emita una calificación en la escala de 1 a 3. Donde el menor puntaje es 1 y el mayor es 3, (1=No cumple, 2=cumple parcialmente y 3=Cumple totalmente). En el espacio cualitativo cuando lo indique el ítem y cuando Usted lo considere necesario, puede sustentar narrativamente el porqué de la calificación. De esta manera nos permitirán cumplir con el objetivo de este proceso. Muy Agradecidos por su gran aporte.

Carrera: _____

Fecha/____/____/____/.

Docente:

Nombre de la Asignatura:

Item	CATEGORÍA Y ASPECTOS	Valoración cuantitativa			Valoración cualitativa
		1	2	3	
	I. RESPONSABILIDAD EN LA PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA ASIGNATURA				
1.	Presenta las unidades, temáticas y objetivos que abordará durante el curso en la primera la jornada de clase y les motiva a su cumplimiento.				
2.	Entrega los planes de práctica y las guías complementarias al estudiantado con tiempo suficiente para desarrollarlos.				
3.	Establece y socializa en clase, normas y procedimientos para una buena convivencia del grupo en los diferentes espacios de clase (salón, laboratorio, salida de campo...) y plantea las consecuencias del comportamiento de los y las estudiantes. (Uso de celulares, conversaciones no pertinentes entre estudiantes mientras se orienta clase, burlas, interrupciones...)				

1.1. CAPACIDADES PEDAGÓGICAS EN EL DESARROLLO DE LA ASIGNATURA		1	2	3	Valoración cualitativa
4.	Brinda herramientas para que los y las estudiantes lleven a la práctica el conocimiento teórico recibido y promuevan su desarrollo personal y el de sus comunidades. (Tenga en cuenta al evaluar, que no solo es decirle el concepto, sino hacerlo práctico para su vida y enseñarle a apropiarlo mediante valores y actitudes).				
5.	Logra fijar la atención del estudiantado cuando orienta sus clases presenciales. Si tiene alguna recomendación a su docente en este sentido, méncionela en el espacio cualitativo (dinámico, monótono, normal, aburre, se expresa con seguridad, etc)				
6.	Trabaja pedagógicamente la interculturalidad con perspectiva intercultural de género en esta asignatura.				
7.	Domina la temática y actualiza los contenidos de la asignatura a la realidad nacional y del mundo.				

1.2. CUMPLIMIENTO Y SEGUIMIENTO CON LOS Y LAS ESTUDIANTES		1	2	3	Valoración cualitativa
8.	Asiste a las sesiones de trabajo (clases, prácticas, seguimientos y tutorías) a la hora establecida y cumple su jornada completa.				
9.	Motiva a sus estudiantes a un excelente desempeño en la asignatura y mantiene una actitud de confianza en el trabajo que realizan.				
10.	Cumple con todos los contenidos y objetivos que se propuso al inicio del curso/módulo/asignatura. Si tiene algún comentario al respecto, méncionelo en el espacio cualitativo.				
11.	Orienta el tiempo de trabajo autónomo de sus estudiantes.				
12.	Realiza seguimiento a los trabajos de curso.				

II. EVALUACIÓN		1	2	3	Valoración cualitativa
13.	Las evaluaciones son claras y pertinentes.				
14.	Retroalimenta las clases y temáticas anteriores, fomentando el pensamiento libre, crítico y reflexivo hacia el nuevo conocimiento.				
15.	Las evaluaciones preguntan más allá del concepto, contienen análisis, formación de pensamiento crítico y apropia al estudiante del contenido y posteriormente evalúa la práctica.				
16.	Realiza entrega puntual de los resultados de las evaluaciones y trabajos al estudiantado.				
17.	Retroalimenta las evaluaciones y trabajos de curso para reforzar los conocimientos colectivamente con los y las estudiantes.				
18.	Promueve la autoevaluación y coevaluación como mecanismo de formación de sus estudiantes y de sí mismo.				

III. COMUNICACIÓN, RELACIONES INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	Valoración cualitativa
19.	Atiende, valora y aclara las dudas planteadas durante el trabajo de la asignatura.				
20.	El docente reconoce y corrige sus errores.				
21.	Respeto y valora el conocimiento de los y las estudiantes.				
IV. ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS Y EMPLEO DE RECURSOS DIDÁCTICOS		1	2	3	Valoración cualitativa
22.	Creativo e innovador en el uso de materiales y estrategias para mantener el entusiasmo de los y las estudiantes por la asignatura.				
23.	Entiende a su profesor y es agradable la forma como aborda los contenidos de la asignatura.				
24.	Usa diferentes escenarios y ambientes para potenciar los procesos de enseñanza – aprendizaje y para motivar el estudiantado.				
25.	Fortalece desde su práctica docente los ejes transversales de la universidad. Si no los conoce, no la califique y exprese su situación en el espacio cualitativo.				

9.3. Valoración del desempeño docente a cargo



del coordinador de carrera

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES
AUTÓNOMAS DE LA COSTA CARIBE
NICARAGÜENSE**

URACCAN

VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE A CARGO DEL COORDINADOR DE CARRERA

Objetivo: Evaluar el desempeño de los docentes en los Cursos Complementarios de Inglés en la Universidad URACCAN recinto Nueva Guinea, primer semestre, 2018.

Metodología de calificación: Consiste en emitir una valoración cuantitativa frente a cada aspecto acordado por las partes investigadoras. El menor puntaje es 1 y el mayor es 3, donde 1=No cumple, 2=cumple parcialmente y 3=Cumple totalmente. En el espacio cualitativo cuando lo vea necesario, podrá sustentar narrativamente el porqué de la valoración, (está diseñado para aquellos ítems donde el docente no logra el mayor puntaje) de esta manera además de emitir un valor numérico, aportará a la investigación una evaluación formativa que permita tener las herramientas necesarias para la toma de decisiones que podrían ser muy útiles al área académica de la Universidad.

Carrera: _____

Asignatura: _____

Docente: _____

Tipo de Contratación: Permanente _____ Horario _____

Item	CATEGORIA Y ASPECTOS	Valoración Cuantitativa			Valoración Cualitativa
I. RESPONSABILIDAD EN LA PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA ASIGNATURA		1	2	3	
1.	Entrega planificación e informes de sus asignaturas y cumple el cronograma establecido (planes de clase, syllabus, unidades didácticas, Módulos, propuestas de exámenes, planes de práctica y recursos a necesitar) en el syllabus. (Lo hizo antes de orientar la asignatura o aplicar los proyectos de examen).				
2.	Optimiza el tiempo diario de sus clases, conforme al horario establecido en el Régimen Académico de la Universidad.				
3.	Establece y socializa en clase, normas y procedimientos para una buena convivencia del grupo en los diferentes espacios del desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje (salón, laboratorio, salida de campo...) y plantea las consecuencias del comportamiento de los y las estudiantes.				
4.	Identifica claramente los objetivos conceptuales, actitudinales y procedimentales en su planificación y en el desarrollo de su clase, logrando con ellos los conocimientos, capacidades y actitudes que pretende la carrera.				

1.1. CAPACIDADES PEDAGÓGICAS EN EL DESARROLLO DE LA ASIGNATURA		1	2	3	Valoración Cualitativa
5.	Desarrolla metodologías pertinentes para facilitar la enseñanza aprendizaje en contextos interculturales.				
6.	Explica, relaciona y comunica con claridad los objetivos de la carrera y la asignatura a través de los contenidos que orienta.				
7.	Tiene dominio del grupo (claridad de sus expresiones, tono de voz, manejo del espacio, dinámico, se apoya en movimientos corporales para mejorar la atención de los estudiantes)				
8.	Demuestra conocimientos actualizados de su formación profesional y de la asignatura que tiene a cargo.				
9.	Refleja estimación por sus estudiantes, y propone alternativas para motivar en ellos un aprendizaje significativo.				

1.2. CUMPLIMIENTO Y SEGUIMIENTO CON LOS ESTUDIANTES		1	2	3	Valoración Cualitativa
10.	Asiste a las sesiones de trabajo (clases, prácticas, seguimientos y tutorías) a la hora establecida y cumple su jornada completa.				
11.	Brinda herramientas desde la asignatura para que los y las estudiantes promuevan su desarrollo personal y el de su contexto.				
12.	Interviene efectiva y oportunamente ante situaciones que puedan generar conflictos entre sus estudiantes formulando estrategias de solución pacífica.				
13.	Atiende el trabajo autónomo del estudiante y sus inquietudes.				
14.	Realiza seguimiento sistemático a los trabajos de curso.				
II. EVALUACIÓN		1	2	3	Valoración Cualitativa
15.	Retroalimenta las clases anteriores, fomentando el pensamiento libre, crítico y reflexivo hacia el nuevo conocimiento.				
16.	Promueve la autoevaluación y coevaluación como mecanismo de formación de sus estudiantes y de sí mismo.				

III. COMUNICACIÓN, RELACIONES INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	Valoración Cualitativa
17.	Interactúa con los diferentes miembros de la comunidad educativa, (autoridades, colegas y estudiantes) en el marco del respeto y convivencia armónica para el logro de su trabajo.				
18.	Flexible y respetuoso para aceptar la diversidad de opiniones y críticas constructivas entre sus colegas y comunidad universitaria.				
19.	Participa en las jornadas pedagógicas de la universidad y comparte sus aprendizajes con los diferentes miembros de la institución, apoyando el trabajo de sus colegas.				
20.	Comprometido con la Universidad y aporta sugerencias, ideas y opiniones que propician la conformación de equipos para el desarrollo de proyectos.				
21.	Respetuoso de las ciudadanías interculturales con perspectiva intercultural de género.				

IV. MOTIVACIÓN		1	2	3	Valoración Cualitativa
22.	A partir de la responsabilidad social y de trabajo de los docentes que atienden los cursos en su área, valore y describa el nivel de motivación que poseen.				
	Como coordinador ¿qué tanto motiva a sus docentes?				
V. ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS Y EMPLEO DE RECURSOS DIDÁCTICOS		1	2	3	Valoración Cualitativa
23.	Sabe utilizar la pizarra y otros medios didácticos y audiovisuales logrando fijar la atención de sus estudiantes cuando orienta su clase presencial.				
24.	Utiliza diversas estrategias de enseñanza y las ajusta según las características, las necesidades y los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.				
25.	Usa diferentes escenarios y ambientes para potenciar los procesos de enseñanza / aprendizaje y para motivar el estudiantado.				
26.	Realiza estrategias para fortalecer la igualdad de género.				
	FIRMA COORDINADOR				

9.4. Guía de observación para cursos complementarios



**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES
AUTÓNOMAS DE LA
COSTA CARIBE NICARAGÜENSE
URACCAN, RECINTO NUEVA GUINEA**

**GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA CURSOS
COMPLEMENTARIOS**

I. Datos Generales

Asignatura		Docente	
Carrera			
Fecha		Hora	
Contenidos:			
Objetivos de la Observación:			
Asistencia: V _____ M _____ T _____			

Item	CATEGORÍA Y ASPECTOS	Valoración Cuantitativa			Observaciones
	I. RESPONSABILIDAD EN LA PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA ASIGNATURA	1	2	3	
1.	Optimiza el tiempo diario de la clase, conforme a su horario establecido.				
2.	Establece y socializa en clase, normas y procedimientos para una buena convivencia del grupo en los diferentes espacios del desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.				
3.	Identifica claramente los objetivos conceptuales, actitudinales y procedimentales en su planificación y en el desarrollo de su clase, logrando con ellos los conocimientos, capacidades y actitudes que pretende la carrera.				

1.3. CAPACIDADES PEDAGÓGICAS EN EL DESARROLLO DE LA ASIGNATURA		1	2	3	Observaciones
4.	Desarrolla metodologías pertinentes para facilitar la enseñanza aprendizaje.				
5.	Explica, relaciona y comunica con claridad los objetivos de la carrera y la asignatura a través de los contenidos que orienta.				
6.	Tiene dominio del grupo (claridad de sus expresiones, tono de voz, manejo del espacio, dinámico, se apoya en movimientos corporales para mejorar la atención de los estudiantes)				
7.	Demuestra conocimientos actualizados de su formación profesional y de la asignatura que tiene a cargo.				
8.	Refleja estimación por sus estudiantes, y propone alternativas para motivar en ellos un aprendizaje significativo.				

1.4. CUMPLIMIENTO Y SEGUIMIENTO CON LOS ESTUDIANTES		1	2	3	Observaciones
9.	Asiste a la sesión de trabajo a la hora establecida y cumple su jornada completa.				
10.	Brinda herramientas desde la asignatura para que los y las estudiantes promuevan su desarrollo personal y el de su contexto.				
11.	Interviene efectiva y oportunamente ante situaciones que puedan generar conflictos entre sus estudiantes formulando estrategias de solución pacífica.				
12.	Atiende el trabajo autónomo del estudiante y sus inquietudes.				
13.	Realiza seguimiento sistemático a los trabajos de curso.				
II. EVALUACIÓN		1	2	3	Observaciones
14.	Retroalimenta las clases anteriores, fomentando el pensamiento libre, crítico y reflexivo hacia el nuevo conocimiento.				
15.	Promueve la autoevaluación y coevaluación como mecanismo de formación de sus estudiantes y de sí mismo.				

III. COMUNICACIÓN, RELACIONES INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	Valoración Cualitativa
16.	Interactúa con los diferentes miembros de la comunidad educativa, (autoridades, colegas y estudiantes) en el marco del respeto y convivencia armónica para el logro de su trabajo.				
17.	Flexible y respetuoso para aceptar la diversidad de opiniones y críticas constructivas entre sus colegas y comunidad universitaria.				
18.	Participa en las jornadas pedagógicas de la universidad y comparte sus aprendizajes con los diferentes miembros de la institución, apoyando el trabajo de sus colegas.				
19.	Comprometido con la Universidad y aporta sugerencias, ideas y opiniones que propician la conformación de equipos para el desarrollo de proyectos.				
20.	Respetuoso de las ciudadanías interculturales con perspectiva intercultural de género.				

IV. MOTIVACIÓN		1	2	3	Valoración Cualitativa
21.	La clase se desarrolla en un ambiente motivado y desafiante				
22.	La clase se desarrolla en un ambiente organizado				
23.	Se percibe interés por aprender				
24.	Se preocupa de mantener y entregar la sala limpia				
V. ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS Y EMPLEO DE RECURSOS DIDÁCTICOS		1	2	3	Valoración Cualitativa
25.	Sabe utilizar la pizarra y otros medios didácticos y audiovisuales logrando fijar la atención de sus estudiantes cuando orienta su clase presencial.				
26.	Utiliza diversas estrategias de enseñanza y las ajusta según las características, las necesidades y los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.				
27.	Usa diferentes escenarios y ambientes para potenciar los procesos de enseñanza / aprendizaje y para motivar el estudiantado.				
28.	Realiza estrategias para fortalecer la igualdad de género.				
	FIRMA OBSERVADOR				

9.5. Organización de la planificación

ORGANIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN según Régimen Académico de URACCAN (2012)

Artículo 9.- La planificación académica institucional de mediano y largo plazo debe formularse en forma integral a partir del Plan Estratégico y de la gestión académica. Las políticas y filosofía institucional, el diagnóstico de su realidad y del entorno serán el punto de partida para estas planificaciones y constituirán el marco referencial para la gestión institucional.

Artículo 10.- La planificación a corto, mediano y largo plazo serán previsiones en el tiempo. Deben tener la flexibilidad y la interdisciplinariedad necesaria para reaccionar con agilidad frente a los cambios y adecuarse a los requerimientos de cada institución para que sus productos se caractericen por su calidad, pertinencia y efectividad. Con sujeción a la planificación institucional, las Secretarías Académicas formularán y ejecutarán planes operativos anuales con miras a dar continuidad y avanzar en el desarrollo institucional.

Artículo 11.- La planificación de los períodos académicos se realizará sobre la base de los principios institucionales, la estructura curricular de la carrera, los recursos, las características de la población estudiantil y los prerrequisitos académicos y administrativos.

Artículo 12.- Las planificaciones curriculares de las carreras deben partir de una investigación de la realidad nacional, así como de las mega tendencias en el área, para concretarlas en la estructura curricular, con la

observancia de: calidad, pertinencia y relevancia; defensa del medio ambiente e impulso al

desarrollo sustentable; diversidad étnica, multilingüismo, con visión internacional; equilibrio entre transmisión, producción y aplicación del conocimiento; interculturalidad y diversidad; visión actualizada y proyección internacional y vinculación y humanización tecnológica.

Artículo 13.- La planificación de los componentes educativos es una previsión de las actividades de los docentes y estudiantes. Con la ayuda de métodos, herramientas y recursos para el aprendizaje, se pretende que el/a estudiante: adquiera y consolide los conocimientos y desarrolle buenos hábitos, valores humanísticos, morales y éticos, habilidades, destrezas y competencias profesionales; potencie su creatividad y reflexión crítica, y adquiera autonomía en el aprendizaje y capacidad para continuarlo. En este tipo de planificación se preverán los sistemas de evaluación y se observará, básicamente, la coherencia interna curricular.

Artículo 14.- El calendario académico, incluyendo el calendario de exámenes y de matrículas, una vez aprobado por el CUU, es de cumplimiento obligatorio en todos los regímenes y modalidades de la Universidad. Sin embargo, se debe tener presente algunas excepciones por sucesos o fenómenos que no permitan cumplir las fechas indicadas.

Artículo 15.- Los distintos tipos de planificación estarán sujetos a permanentes y sistemáticos procesos de seguimiento, evaluación y control, que permitan realimentarlos, para reforzar o realizar las

adecuaciones necesarias, no sólo al final de un proceso sino también durante el mismo.

**DE LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE, según
Régimen Académico de URACCAN, aprobado en sesión
ordinaria No. 3 – 2012, del Consejo Universitario**

Artículo 137.- La evaluación del aprendizaje será integral y sistemática, a fin de contar con evidencias que muestren la adquisición o desarrollo de conocimientos, actitudes y valores contenidos en los objetivos de las asignaturas. La evaluación puede realizarse a través de diferentes técnicas:

- a) Pruebas diagnósticas y parciales.
- b) Tareas realizadas en clase.
- c) Trabajos de estudio independiente: observaciones, clases prácticas, investigaciones, carpetas, proyectos, reportes escritos, entre otros.
- d) Observación de los estudiantes por parte de los docentes.
- e) Autoevaluación y coevaluación estudiantil.
- f) Desempeño estudiantil con respecto a aptitudes, actitudes, conocimientos, habilidades y Actividades no Cognoscitivas.

Artículo 138.- El área de actividades no cognoscitivas comprende el conjunto de experiencias organizadas que le permiten al estudiante relacionarse para construir valores sociales y humanistas respetando las creencias religiosas y culturales que le

proporcionan un sentido positivo a su desempeño como persona y como futuro profesional dentro de la moral y la ética.

Artículo 139.- El área de actividades no Cognoscitivas comprende:

- a) Actividades artístico-culturales.
- b) Actividades deportivas.
- c) Actividades cívico-comunitarias.
- d) Actividades ecológica-medio ambientales.

Artículo 140.- Cada estudiante presentará al tutor o tutora del componente, desde el inicio del curso, su plan de actividades no cognoscitivas a cumplir y desarrollar en las horas disponibles cada año.

Artículo 142.- El tutor o tutora evaluará el cumplimiento del plan con estas escalas:

- a) Insatisfactorio o reprobado.
- b) Satisfactorio o aprobado.

Artículo 144.- En caso de reprobación del componente, éste se podrá reparar en los períodos establecidos por la universidad.

Artículo 145.- Las formas de evaluación serán fijadas por el/la docente de cada asignatura, seminario y/o módulo, a través del syllabus correspondiente y Régimen Académico presentado a los estudiantes el primer día de clases. El calendario de exámenes será consensuado con los estudiantes, la Coordinación de Área y Secretaría Académica

conforme calendario académico aprobado por el CUU. En los Cursos por Encuentro, los exámenes se realizarán de conformidad al calendario académico respectivo.

Artículo 146.- Los resultados de la evaluación se expresan a través de la siguiente escala de calificación para el nivel de grado:

- a) 90-100 Excelente.
- b) 80-89 Muy Bueno.
- c) 70-79 Bueno.
- d) 60-69 Regular.
- e) 0-59 Reprobado.

Artículo 147.- Los resultados de la evaluación se expresan a través de las siguientes calificaciones:

147.1 CALIFICACIÓN DE DESARROLLO (CD), está integrada por los resultados acumulados de las evaluaciones sistemáticas antes de cada prueba parcial. Esta calificación tendrá un valor máximo de 30 puntos entre cada parcial.

147.2 CALIFICACION DE INTEGRACIÓN (CI), obtenida por medio de la realización de dos pruebas parciales o de un proyecto de curso, un ensayo o cualquier actividad de evaluación establecida. Estas evaluaciones deben tener carácter integrador y tienen un valor máximo de 20 puntos para cada parcial.

147.3 CALIFICACION FINAL (CF), determina el grado de aprovechamiento de cada estudiante,

está integrada por la Calificación de Desarrollo más la calificación de Integración. Se calcula de acuerdo con la siguiente fórmula: $CF = (60) CD + (40) CI = 100$

Artículo 149.- Los contenidos conceptuales o cognitivos del módulo, se desarrollan y evalúan en las siguientes actividades de aprendizaje:

- a. Actividades desarrolladas en el grupo tutorial.
- b. Conferencias.
- c. Laboratorios.
- d. Seminarios.
- e. Trabajos extra clases.

Artículo 150.- Los contenidos procedimentales del módulo se desarrollan y evalúan en las siguientes actividades de aprendizaje:

- a. Prácticas comunitarias.
- b. Prácticas clínicas.
- c. Prácticas del laboratorio de habilidades.

9.6. Aval del tutor

Aval del tutor

La tutora: **MSc. Juliana Francis Smith Kelly**, por medio del presente escrito otorga el Aval correspondiente para la presentación de:

- a. Protocolo ☐
- b. Informe Final ☒
- c. Artículo Técnico ☐

Al producto titulado: “**Desempeño Docente en los Cursos Complementarios de Inglés de URACCAN Nueva Guinea, 2018**”, desarrollada por el o los estudiantes: **Lic. Juan Carlos Ortiz Altamirano y Lic. Rubby Idania Cruz Cano**

De la Maestría en Docencia Universitaria

Cumple con los requisitos establecidos en el régimen académico.

Nombre y apellido del tutor o tutora: **MSc. Juliana Francis Smith Kelly**

Firma: _____

Recinto: Nueva Guinea

Fecha: mayo de 2018